W 98

Das Berufsausbildungswesen der Industrie- und Handelskammern

Wolfgang Liening

Hamburg 1961

Das Berufsausbildungswesen der Industrie- und Handelskammern

Dissertation zur Erlangung des Grades
eines Doktors der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät
der Universität Hamburg

vorgelegt von

Wolfgang Liening
aus Bremen

Hamburg 1961

Gutachter: Professor Dr. H.-D. Ortlieb

Mitgutachter: Professor Dr. H. Kluth und Professor Dr. J. Riedel

Tag der mündlichen Prüfung: 27. 7. 1961

Gliederung

Das Berufsausbildungswesen der Industrie- und Handelskammern

Seite

I. Abschnitt: Grundlegung 5

A) Bildung und Erziehung in der Arbeitswelt 5

1. Wirtschaft und Bildung 5
2. Arbeit und Erziehung 8

B) Geschichtliche Entwicklung der Industrie- und Handelskammern in Deutschland 10

1. Die Entwicklung bis 1945 10
2. Die neue Rechtsgrundlage 12

C) Industrie- und Handelskammern und Berufsausbildung 13

1. Industrie- und Handelskammern und Lehrlingsausbildung 13
2. Exkurs: Verschiedene Systeme der Lehrlingsausbildung 15
3. Industrie- und Handelskammern und Erwachsenenbildung 19

D) Industrie- und Handelskammern und ihre wirtschaftspolitischen Möglichkeiten auf dem Gebiet der Berufsausbildung 21

E) Ausblick 23

II. Abschnitt: Das Berufsausbildungswesen der Industrie- und Handelskammern auf dem Gebiet der Lehrlingsausbildung 24

A) Die Grundlagen für die Berufsausbildungsarbeit der Industrie- und Handelskammern auf dem Gebiet des Lehrlingswesens 24

1. Die Entwicklung des handwerklichen Lehrverhältnisses 24
2. Die Entwicklung des kaufmännischen Lehrverhältnisses 29
3. Die Entwicklung des industriellen Lehrverhältnisses 30
4. Ergebnis und Problemstellung 30

B) Die Ordnungsmittel für das Gebiet der Lehrlingsausbildung 36

1. Die Ordnungsmittel ersten Grades 36
2. Die Ordnungsmittel zweiten Grades 40
3. Ordnungsmittel und Arbeitswirklichkeit 46
4. Die pädagogische Bedeutung der Berufsordnungsmittel der Industrie- und Handelskammern 50
5. Ordnungsmittel und Lenkung der Berufswahl 59

C) Ausblick 62

III. Abschnitt: Die Erwachsenenbildung der Industrie- und Handelskammern 63

A) Erwachsenenbildung der Industrie- und Handelskammern 63

B) Der Meisterbegriff in Handwerk und Industrie 65

1. Das Problem 65
2. Der Handwerksmeister 66
3. Der Werkmeister 66
4. Der Lehrmeister 67
5. Andere Meisterbezeichnungen in der Industrie 68
6. Der Industriemeister 69

C) Industriemeisterausbildung und Industriemeisterprüfung 73

1. Die Industriemeisterfrage nach 1945 73
2. Die Praxis der Ausbildung und Prüfung von Industriemeistern 74

D) Pädagogische Probleme der Industriemeisterausbildung 82

E) Zusammenfassung 84

IV. Schluß 86

V. Literaturverzeichnis 89

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

I. Abschnitt

Grundlegung

A. Bildung und Erziehung in der Arbeitswelt

An Versuchen, den Unterschied zwischen Bildung und Erziehung herauszuarbeiten, hat es in der deutschen Pädagogik nicht gefehlt[1]). Auf die Diskussion über das Verhältnis, in dem die Begriffe Bildung und Erziehung zueinander stehen, wird hier nicht näher eingegangen. Unter „bilden" und „sich bilden" soll die Entwicklung des Menschen von innen her zu eigener Form verstanden werden, während „erziehen" mehr das Hinziehen des Menschen zu einer vorgegebenen Form bedeuten soll[2]).

1. Wirtschaft und Bildung

Das Verhältnis, in dem Wirtschaft und Bildung zueinander stehen, ist in der letzten Zeit häufiger erörtert worden[3]). Es besteht die Gefahr, daß bei der Beschäftigung mit diesem Thema bereits Ausgesprochenes wiederholt wird. Bei den erziehungswissenschaftlichen Forschungsarbeiten, die bisher zu diesem Thema gemacht wurden, wurde meistens versucht, die Bildungs- und Erziehungsfunktionen der Wirtschaft, insbesondere diejenigen, die vom Beruf ausgehen, in die allgemeine Bildungstheorie einzubauen. Demgegenüber haben die Wirtschaftswissenschaften sich vornehmlich mit den innerbetrieblichen Bildungs- und Erziehungsfunktionen befaßt und deren Bedeutung für den Betriebsablauf festgestellt. Vernachlässigt worden ist bisher, nach unserer Meinung, das Problem der Institutionalisierung der betrieblichen Bildungsfunktionen durch die Wirtschaft selbst und die pädagogische Analyse dieser Bildungs- und Erziehungsaufgaben. Hierum geht es aber gerade dem Verfasser: es soll in dieser Untersuchung das durch die Wirtschaft im Rahmen der wirtschaftlichen Selbstverwaltung institutionalisierte betriebliche Ausbildungs- und Erziehungsverhältnis sowie dessen pädagogische Bedeutung aufgezeigt werden. Eine derartige Analyse muß zwar von den derzeitigen Gegebenheiten ausgehen, jedoch gilt für die Untersuchung des Verhältnisses von Wirtschaft und Bildung dasselbe wie für die Erklärung zahlreicher anderer sozialwissenschaftlicher Tatbestände: der derzeitige Zustand kann im wesentlichen nur aus der Vergangenheit erklärt und gedeutet werden. Wir werden in unserer Untersuchung deshalb nicht umhin können, gelegentlich einen Schritt in die Vergangenheit zu tun.

Um den Ausgangspunkt für die Analyse des Verhältnisses von Wirtschaft und Bildung für die heutige Zeit zu gewinnen, muß man auf den Lebenskreis des Menschen der vorindustriellen Epoche zurückgehen. Die ungebrochene Kraft der christlichen Tradition des Mittelalters, die die Lebensweise der bürgerlichen und kleinbürgerlichen Schichten kennzeichnete, hatte auf dem Gebiet des wirtschaftlichen Zusammenlebens Korrektheit, Treue und Solidität bewirkt. Man arbeitete unermüdlich, hatte Freude an Eigentum und Besitz und erkannte dabei trotzdem die ungeschriebenen Gesetze, die dem Gewinnstreben die Grenzen setzten, an. Die Wirtschaft paßte sich in die gesamte Lebenssphäre des Menschen ein. Eine Trennung des rein menschlichen vom wirtschaftlichen Lebensbereich konnte es nicht geben. „Es gibt (in jener Zeit) kein ‚menschliches' Problem, das nicht zugleich mit der Welt des bürgerlichen Alltages, mit Dienst und Arbeit im Berufe untrennbar verbunden gewesen wäre"[4]). Eine

---

[1]) Statt einer Anzahl bibliographischer Angaben sei hier auf die Zusammenfassung bei Litt, Th.: Bildung, Halbbildung, Umbildung. In: Deutsche Universitätszeitung, 9. Jg. (1956) Heft 13/14 und die Zusammenstellung bei Wilhelm, Th.: Pädagogik der Gegenwart, Stuttgart 1959, S. 209 verwiesen.

[2]) Siehe dazu Nohl, H. und Pallat, L.: Die Theorie und die Entwicklung des Bildungswesens. In: Handbuch der Pädagogik Bd. 1, Langensalza, Berlin, Leipzig 1933, S. 25.

[3]) Kiehn, L.: Wirtschaft als Bildungsmacht. In: Kiehn, Möllenberg, Schrewe: Wirtschaft und Schule, Darmstadt 1954 und Weinstock, H.: Arbeit und Bildung, Heidelberg 1956.

[4]) Kiehn, L.: Wirtschaft als Bildungsmacht . . ., a. a. O., S. 14 f.

wesentliche Aufgabe der Pädagogik in dieser Gesellschaftsordnung war es, allen Bürgern zur wirtschaftlichen Existenzsicherung sowie zum geordneten Leben zu verhelfen.

Vielfach wird behauptet, daß durch den Übergang von handwerklich-manueller Arbeit zu mechanisierter Maschinenarbeit die Einheit von menschlichem und wirtschaftlichem Lebensbereich gesprengt worden sei[5]). Die Tatsache, daß der Mensch in der mechanisierten Produktion nur noch gewisse Fertigkeiten ausübe, habe bewirkt, daß der gesamte Lebensbereich des Menschen in eine rein menschliche und eine rein wirtschaftliche Sphäre aufgespalten werde. So sehr die Einführung des industriellen Produktionsverfahrens diese Aufspaltung des menschlichen Lebensbereichs auch begünstigt haben mag, so darf doch nicht verkannt werden, daß in der Erziehungslehre des Jean Jacques Rousseau schon viel früher (Emile 1763) eine Kluft zwischen dem Menschen und dem Bürger aufgezeigt und auch mit aller Schärfe aufgerissen wurde.

Die durch Rousseau aufgewiesene Fragmentarisierung des Menschen in bestimmte Lebensbereiche hat einen solch starken Widerhall gefunden, daß sie zum Ausgang einer ganz neuen Bildungstheorie — der neuhumanistischen Bildungslehre — geworden ist. Der Neuhumanismus rückte die Forderung nach dem in sich geschlossenen idealen Vollmenschen, der aus der Widersprüchlichkeit der Kräfte herausgelöst ist und bei dem eine geschlossene Harmonie der Seele erreicht wird[6]), in den Mittelpunkt des pädagogischen Wollens. Der überlegene Vollmensch wurde das Ziel der Bildung: Er wurde als Ideal angestrebt und somit zum „Seinsollenden", aus dem das deutsche Erziehertum seither seinen eigentlichen Auftrag herleitet[7]),[8]). Bildung — im Sinne dieser klassischen deutschen Bildungstheorie verstanden — beruht somit, wie es von Eggersdorfer[9]) ausgedrückt worden ist, unmittelbar auf der Forderung nach einer idealen Gesinnung. Der idealen Gesinnung und dem Ideal des Vollmenschen glaubte der Neuhumanismus durch die intensive Beschäftigung mit den Gestalten und Begebenheiten des alten Griechentums näherzukommen. Die verklärende Verehrung des Hellenentums hatte zur Folge, daß der Bereich der Bildung als eine geistig höhere Verpflichtung verstanden wurde. Dichtung, Sprache, Geschichte und Kunst sind die Gebiete des „gebildeten Selbstverständnisses"[10]) geworden. Zur sinnvollen Betätigung des Vollmenschen wurde die Beschäftigung mit solchen Dingen, die das Leben erst lebenswert machen. Demgegenüber wurde die Arbeit als etwas Niederes angesehen. Der eigentlich menschliche Lebensbereich mußte deshalb frei sein von Arbeit und Plackerei.

Durch den Rückgriff auf das Bildungsideal der Antike und durch seine sprachlich-schöngeistige Begrenzung wurde außer acht gelassen, daß der Mensch, um leben zu können, arbeiten muß. Da der Neuhumanismus die Arbeit aus dem Bereich der Bildung verbannte, wurde er zu einer „klassengebundenen" Bildungstheorie. Nur ein sehr geringer Teil der Bevölkerung konnte es sich nämlich leisten, Humanist im Sinne der klassischen Überlieferung zu sein. Der weitaus größere Teil der Menschen mußte in der Zeit der aufkommenden Industrie einem Erwerbsberuf nachgehen. Die Ausklammerung der Arbeit aus dem Reich der Bildung hat in der Folgezeit bewirkt, daß sich ein tiefer Graben zwischen Wirtschaft und Bildung aufgetan hat.

Aber nicht nur der Neuhumanismus erteilte der Wirtschaft eine Absage. Auch die Wirtschaft und die im 18. Jahrhundert als autonome Wissenschaft entstehende Wirtschaftswissenschaft[11]) vernachlässigten, „daß das Feld der Wirtschaft die Grundlage der gesamtmenschlichen Kultur darstellt" und das wichtigste Bindeglied zwischenmenschlicher Beziehung ist[12]). Das kalte Streben nach Gewinn und Nutzen, die Erhebung des wirtschaftlichen Selbstzwecks zum absoluten Prinzip und die Ausklammerung aller menschlichen Beziehungen aus dem Bereich der Wirtschaft wurden zu Kennzeichen dieser Entwicklung. Wenn aber die Zahl und der rechnerische Erfolg Kriterien des wirtschaftlichen Handelns sind und der Mensch lediglich als Produktionsfaktor betrachtet wird, darf es nicht verwundern, daß die Wortführer des Humanismus die Wirtschaft aus dem Bereich der Bildung und aus dem Bereich des Humanismus als

---

[5]) Vergl. dazu: Schelsky, H.: Industrie- und Betriebssoziologie. In: Soziologie, Ein Lehr- und Handbuch zur modernen Gesellschaftskunde. Herausgeg. von A. Gehlen und H. Schelsky, Düsseldorf — Köln 1955, S. 160 f.

[6]) Wilhelm, Th.: Pädagogik . . ., a. a. O., S. 210.

[7]) Litt, Th.: Technisches Denken und menschliche Bildung, Heidelberg 1957, S. 6.

[8]) Im Gegensatz dazu versteht das angelsächsische Erziehertum seine Aufgabe aus dem „Seienden" und das erzieherische Tun wird als „Hervorholen des im Gegebenen bereits Enthaltenen" verstanden. Litt, Th.: Technisches Denken . . ., a. a. O., S. 6.

[9]) Eggersdorfer, F. X.: Jugendbildung, München 1950, S. 27.

[10]) Wilhelm, Th.: Pädagogik . . ., a. a. O., S. 209.

[11]) Vgl. Leser, E.: Art. Adam Smith. In: Handwörterbuch der Staatswissenschaften, 3. Auflage, Jena 1911, 7. Bd. S. 54 f.

[12]) Kiehn, L.: Wirtschaft als Bildungsmacht . . ., a. a. O., S. 25.

wesensfremd verbannten. Weder von der Bildung noch von der Wirtschaft ließ sich daher zunächst also im 18. und am Anfang des 19. Jahrhunderts der zwischen beiden aufgeworfene Graben überbrücken. Selbst denjenigen Lebensmächten, die gerade zu Anfang des 19. Jahrhunderts erheblich das Bewußtsein der arbeitenden Menschen prägten, darf hinsichtlich der Versuche, Wirtschaft und Bildung einander näherzubringen, keine allzu große Bedeutung beigemessen werden. Dies gilt besonders für die christliche Arbeitslehre, die sich vorwiegend mit der Stellung des Menschen im Arbeitsprozeß befaßte[13]).

Erst als die Notwendigkeit der betrieblichen Sozialpolitik und der Zusammenbruch der überkommenen Gesellschaftsstruktur eine grundlegende Neuorientierung in allen Fragen der Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung erforderlich werden ließen, mußte auch das Verhältnis, in dem Wirtschaft und Bildung zueinander stehen, grundsätzlich neu durchdacht werden. Von der betrieblichen Seite begann man, sich mit Fragen der Bildung auseinanderzusetzen, weil der Mensch nicht mehr als bloßer Produktionsfaktor betrachtet werden konnte.

Die Unternehmer, die sozialistische Arbeiterbewegung, die Kirchen (Wichern, Kolping) und die vom nationalen Liberalismus ausgehende deutsche Wirtschaftswissenschaft beeinflußten beinahe gleichzeitig das neue Wirtschaftsdenken, das nunmehr den Einbau des humanistischen Bildungsideals in die Wirtschaftswissenschaft und auch in die Wirtschaft selbst ermöglichte.

Später als von betrieblicher Seite wurde auch von den Pädagogen die menschenbildende Bedeutung der Wirtschaft erkannt. In seiner Studie „Technisches Denken und menschliche Bildung" weist Th. Litt darauf hin, daß die auf den Willen der Herrschenden zurückgehenden Ordnungen des staatlich-gesellschaftlichen Lebens ohne Zweifel an der von den Humanisten aufgezeigten Fragmentarisierung des Menschen in bestimmte Lebensfunktionen mitschuldig sind. Er hebt aber gleichzeitig hervor, daß die Neuhumanisten die Fragmentarisierung des Menschen nur im staatlich-gesellschaftlichen Leben gesehen hätten. Die spezialistische Aufteilung und Vereinseitigung menschlicher Arbeit, die ihre Vollendung in der industriellen Produktion des Großbetriebes findet, sei von ihnen nicht vorausgesehen worden[14]). Daher wurde dieser Teil des menschlichen Lebens auch in den kulturkritischen Erörterungen der Klassiker des Neuhumanismus nicht seiner Bedeutung entsprechend beachtet. Erst das Sichtbarwerden der Auswirkungen der modernen industriellen Fertigung für den Menschen machte ein Umdenken erforderlich.

Wenn die moderne industrielle Produktionsweise vom Menschen selber gewollt ist und er sich in diese einordnet, sie aber auch lenkt und plant, muß die Menschenbildung auch denjenigen Lebensbereich in ihre Betrachtung einbeziehen, der durch Arbeit in der technisch-rationalisierten Welt ausgezeichnet ist.

Für die Frage nach der Menschenbildung in der modernen Arbeitswelt ergibt sich aus den bisherigen Überlegungen, daß echte Menschenbildung, also Bildung des ganzen Menschen mit all seinen Kräften und all seinen Bezügen zu der ihn umgebenden Umwelt, auf zwei Wegen verwirklicht werden kann: der eine Weg führt über die Beschäftigung mit den klassischen Kulturgütern zum Alltagsverständnis, während der andere Weg vom Alltagsverständnis und der täglichen Arbeitswirklichkeit ausgeht und im Verständnis der Kulturtradition mündet[15]). Eine Trennung von Berufs- und Menschenbildung kann es somit nicht geben.

Den beiden Wegen, die zur wahrhaftigen Bildung hinführen, entsprechen auch die zwei Möglichkeiten zu ihrer Institutionalisierung: Die eine Möglichkeit führt über die Volks- und Höhere Schule zu einem Abschluß und ggf. zur Universität, während die andere Möglichkeit an die Berufsausbildung anknüpft und von hier den Weg unter Umständen bis zur Hochschulreife eröffnet. Es ist üblich geworden, die erste Möglichkeit als 1. Bildungsweg und die zweite Möglichkeit als 2. Bildungsweg zu bezeichnen[16]). Kennzeichen des ersten Bildungsweges ist die

---

[13]) Luthers und Calvins Arbeitslehren wurden für die Arbeitswelt von großer Bedeutung. Der Lutheraner tut die Arbeit, die ihm Gottes Wille zuweist; in den Ländern lutheranischer Tradition spielt deshalb die Heiligung des Berufs als Berufung und die Beständigkeit der Berufsgliederung eine entscheidende Rolle, während sich die Gesellschaft calvinistisch puritanischer Herkunft durch den häufigen und freien Berufswechsel auszeichnet. (Vgl. dazu: Weinstock, H.: Arbeit und Bildung. Die Rolle der Arbeit im Prozeß um unsere Menschwerdung. 2. Auflage Heidelberg 1956, S. 24.)

[14]) Litt, Th.: Technisches Denken . . ., a. a. O., S. 12 f.

[15]) Vgl. Riedel, J.: Bildungsprobleme beim zweiten Bildungsweg. In: Dahrendorf, R. und Ortlieb, H.-D.: Der zweite Bildungsweg im sozialen und kulturellen Leben der Gegenwart. Heidelberg 1956, S. 121 f.

[16]) Zum 1. und 2. Bildungsweg siehe die Zusammenstellung der Begründung für den zweiten Bildungsweg bei Wenke, H.: Kulturpolitische Kommentare, Würzburg 1959, S. 20 ff und Arlt, F.: Der zweite Bildungsweg, Minden 1958, S. 38 sowie Dahrendorf, R.: Die vier Bildungswege der modernen Gesellschaft. In: Dahrendorf, R. und Ortlieb, H.-D.: Der zweite Bildungsweg im sozialen und kulturellen Leben der Gegenwart, Heidelberg 1959, S. 37 ff.

direkte Linie vom Schulbesuch zum endgültigen Eintritt in das Berufsleben, während beim 2. Bildungsweg die berufliche Tätigkeit zunächst nur Durchgangsstation für den beruflichen und gesellschaftlichen Aufstieg ist[17]).

Bildung kann somit auf zwei verschiedenen Wegen erlangt werden:

> Der eine Weg geht von der Kulturtradition und den im Schrifttum niedergelegten Erfahrungen aus und mündet im Alltagsverständnis,
> während der andere Weg gerade umgekehrt vom Alltagsverständnis und der praktischen Lebenserfahrung — besonders der Berufserfahrung — ausgeht und im Verständnis der Kulturtradition mündet[18]).

In unserer Untersuchung werden wir uns vornehmlich mit den Fragen der Institutionalisierung des 2. Bildungs- und Aufstiegsweges befassen. Während jedoch die Formen der Institutionalisierung des 1. Bildungsweges bis zum Schulabschluß und gegebenenfalls bis zur Hochschulreife des öfteren Gegenstand wissenschaftlicher Untersuchungen gewesen sind, trifft dieses nicht für die Probleme der Institutionalisierung der Lehrlingsausbildung im Rahmen des zweiten Bildungsweges und deren Beeinflussung durch überbetriebliche Maßnahmen zu. Dieses aber ist das Hauptanliegen des Verfassers im II. Abschnitt der Untersuchung. Im III. Abschnitt soll auf die im Zusammenhang mit dem zweiten Bildungsweg stehenden Probleme der Erwachsenenbildung, insbesondere der Industriemeisterausbildung eingegangen werden.

2. Arbeit und Erziehung

Als Erziehung haben wir an anderer Stelle[19]) ganz allgemein das Erziehen des Menschen zu einer vorgegebenen Form bezeichnet. Im Gegensatz zu dieser umfassenden Definition hat die frühere Pädagogik fast ausschließlich diejenigen Fragen behandelt, die sich für den älteren Erzieher bei seiner planmäßigen Tätigkeit des bewußten Einwirkens auf einen Jugendlichen und dessen Beeinflussung in sittlicher Richtung ergaben. Das Individuum wurde durch diese Erziehungsmethode zum Mittelpunkt des pädagogischen Denkens erhoben und die danach benannte *Individualpädagogik* stellte „den in seiner Einzigartigkeit voll und frei entfalteten Einzelmenschen“[20]) als ihr oberstes Ziel heraus[21]). Diese Auslegung der Erziehung durch die ältere Pädagogik mußte sich jedoch als zu eng erweisen. Um die Jahrhundertwende hat die Erziehungswissenschaft begonnen, den Erziehungsprozeß nicht nur im Hinblick auf den einzelnen zu sehen, sondern darüber hinaus auch als ein soziales Geschehen anzuerkennen und ihn unter diesem sozialen Gesichtspunkt zu untersuchen. Es wurde erkannt, daß Familie, gesellschaftliche Institutionen — wie das christliche Rittertum, der Handwerker-, Kaufmanns- und Bauernstand —, Kulturgüter — wie Sagen, Trachten, Volkslieder, Sitten und Gebräuche — und auch die Formen unseres gesellschaftlichen Zusammenlebens — wie die des industriellen Großbetriebes, der Mietskaserne, der Großstadt und dergleichen — einen Einfluß auf die Erziehung ausüben. Sie wurden jetzt zu Leitbildern[22]) der Erziehung erhoben.

Ausgehend von der Erkenntnis, daß die Probleme der Erziehung in sehr hohem Maße nur durch die gesellschaftliche Verbundenheit des Menschen zu erklären sind, und daß Erziehung und Gesellschaft in unlösbarer Wechselwirkung miteinander stehen, entwickelte sich jetzt die *Sozialpädagogik* als besonderer Zweig der Erziehungswissenschaft. Dieser noch relativ junge Zweig wurde bereits in seinen Anfängen in die Auseinandersetzung um die Aufgabe der Bildung hineingezogen. Wir haben an anderer Stelle[23]) angeführt, daß das angelsächsische Erziehertum seine Aufgabe vom „Seienden“ herleitet und das erzieherische Tun als Hervorheben des im Gegebenen bereits Enthaltenen verstand. In der deutschen Sozialpädagogik wurde diese Richtung Gegenstand einer Betrachtungsweise, die von den bestehenden gesellschaftlichen

---

[17]) Riedel, J.: Bildungsprobleme . . ., a. a. O., S. 120.
[18]) ebenda, S. 122.
[19]) Siehe Seite 5.
[20]) Abb, E.: Lehrbuch der allgemeinen Erziehungs- und Bildungslehre, 2. Aufl. Paderborn 1952, S. 247.
[21]) Hier sind besonders zu nennen: Rousseau, J. J.: Emile ou de l'éducation, 1763 (Emil oder über die Erziehung). Text nach der Übersetzung von E. von Sallwirk, Langensalza 1893. Paul J.: Levana, oder Erziehungslehre, Leipzig 1909. Key, E.: Das Jahrhundert des Kindes, Berlin 1905. Gurlitt, L.: Erziehung zur Mannhaftigkeit, Berlin 6. Aufl. 1906. Otto, B.: Lehrgang der Zukunftsschule, 2. Aufl. Berlin-Lichterfelde 1912-1914. Spranger, E.: Lebensformen, Halle 1921.
[22]) Flitner, W.: Die Erziehung. Pädagogen und Philosophen über die Erziehung und ihre Probleme, Bremen 1953, S. XXXIII ff. Leitbilder im Sinne Flitners brauchen dabei nicht unbedingt einen positiven erzieherischen Einfluß auszuüben. Wichtig ist nur, daß auf den Zögling ein bestimmter erzieherischer Einfluß ausgeübt wird, der stärker ist als andere Faktoren, die ebenfalls die Erziehung beeinflussen können.
[23]) Siehe Seite 7, Anmerkung 13.

Institutionen (Familie, Volk, Schule, Betrieb usw.) ausging und aus ihrem Sein die Aufgaben des einzelnen gegenüber dem gesamten Sozialgebilde fixierte. Als hervorragende Vertreter dieser Richtung der Sozialpädagogik sind Bergemann[24]), Barth[25]) und Kawerau[26]), [27]) zu nennen.

Die andere Richtung der Sozialpädagogik, die ihren Auftrag von der idealen Forderung, dem Vollmenschen, herleitet, geht nicht vom empirisch Gegebenen sondern vom Seinsollenden aus. Diese Richtung beruht nicht auf den Anschauungsbildern, die von der Gemeinschaftswirklichkeit abgeleitet sind, sondern auf einer Idee dessen, was die Gemeinschaft tun bzw. sein soll. Für die Erziehung bedeutet diese Richtung das Auf- und Vorweisen einer Entwicklung, die die Gemeinschaft nehmen soll, deren Endziel sie aber nie erreichen wird. Bedeutungsvoller Vertreter dieser Richtung ist Natorp[28]).

In der vorliegenden Arbeit soll uns in der Hauptsache die von der Empirie ausgehende Richtung der Sozialpädagogik interessieren, da die betrieblichen Erziehungsfunktionen im wesentlichen nur durch eine derartige Betrachtungsweise zu erfassen sind. Die Erkenntnisse der Wirtschaftspädagogik werden für unsere Analyse wertvolle Hilfe leisten. In seiner Untersuchung „Der Betrieb als Erziehungsfaktor"[29]) stellt Abraham die Bedeutung des Sozialgebildes Betrieb für die funktionale Erziehung besonders heraus. Dies bedeutet für den Zweck unserer Untersuchung, daß auch denjenigen Maßnahmen, die von außerbetrieblicher Seite zur Lenkung der betrieblichen Berufsausbildung getroffen werden, Erziehungscharakter beizumessen ist.

Wenn sowohl den betrieblichen als auch den außerbetrieblichen Maßnahmen auf dem Gebiet der Berufsausbildung Erziehungscharakter beizumessen ist, dann ergibt sich für unsere Untersuchung die Frage, wie der Einbau der außerbetrieblichen Bildungsfunktionen in den Wirtschaftsablauf erfolgt ist. Es wird an späterer Stelle dieser Arbeit gezeigt werden[30]), daß die Wirtschaft besonders seit Beginn des vorigen Jahrhunderts ihre Angelegenheiten selbstverantwortlich und unabhängig von staatlicher Beeinflussung zu regeln versucht hat. Auf dem Sektor der Berufsausbildung setzte sich in jener Zeit bei der Wirtschaft mehr und mehr die Erkenntnis durch, daß der allgemein gültige Grundsatz der Freiheit wirtschaftlicher Betätigung und die strengen innerbetrieblichen Ordnungsprinzipien mit der Berufsausbildung in Konflikt geraten. Freiheit wirtschaftlicher Betätigung für den Unternehmer und strengste Unterordnung des Arbeiters, hierarchischer Aufbau des Betriebes und Verabsolutierung des Herr-im-Hause-Standpunktes müssen auf dem Gebiet der Berufsausbildung in Konflikt geraten. Es bedarf hier nämlich nicht nur einer betrieblichen Arbeitsunterweisung[31]), sondern einer umfassenden, für einen größeren regionalen Bezirk nach einheitlichen Gesichtspunkten orientierten Führung und Lenkung derjenigen, die sich der Berufsausbildung unterziehen. Damit entsteht eine polare Gegensätzlichkeit zwischen der in Freiheit gewordenen Wirtschaft und den hierarchischen Ordnungsprinzipien für die Belegschaft des Betriebes auf der einen Seite und der überbetriebliche Maßnahmen bedingenden Berufsausbildung auf der anderen Seite. Es ist daher kein Zufall, daß die Wirtschaft versucht hat, dieses Problem dadurch zu lösen, daß sie die Betreuung der betrieblichen Berufsausbildung und aller sonstigen betrieblichen Bildungsfunktionen denjenigen Institutionen übertragen hat, die sie zur Beseitigung des Spannungsverhältnisses von Freiheit und Lenkung eingerichtet hat und auch als Selbstverwaltungsorgane trägt: die Industrie- und Handelskammern. Damit wurde in Deutschland die Überwachung und Kontrolle der praktischen Betriebslehre zu einem liberalen Kompromiß, bei dem die Arbeitnehmer — wie später zu zeigen sein wird — am schlechtesten abgeschnitten haben.

---

[24]) Bergemann, P.: Aphorismen zur Sozialpädagogik, Leipzig 1899, — derselbe: Soziale Pädagogik auf erfahrungswissenschaftlicher Grundlage. Jena 1900.

[25]) Barth, P.: Elemente der Erziehungs- und Unterrichtslehre, Leipzig 1906. — derselbe: Die Philosophie der Geschichte als Soziologie, Leipzig 1922.

[26]) Kawerau, S.: Soziologische Pädagogik, Leipzig o. J.

[27]) Auch bei Kerschensteiner finden sich Ansätze in dieser Richtung. (Kerschensteiner, G.: Staatsbürgerliche Erziehung der deutschen Jugend. Erfurt 1909). Aus neuerer Zeit muß vor allem Geck erwähnt werden. Geck, L. H. A.: Sozialpädagogik als sozialpolitische Aufgabe. In: Sozialpolitische Aufgaben 1950, S. 22 ff und derselbe: Die Entwicklung der sozialpädagogischen Idee in Deutschland. In: Internationale Zeitschrift für Erziehungswissenschaft 1951.

[28]) Natorp, P.: Sozialpädagogik, Theorie der Willenserziehung auf der Grundlage der Gemeinschaft, Stuttgart 1899 und derselbe: Gesammelte Abhandlungen zur Sozialpädagogik, Stuttgart 1907.

[29]) Abraham, K.: Der Betrieb als Erziehungsfaktor. Die funktionale Erziehung durch den modernen wirtschaftlichen Betrieb. Freiburg 1957.

[30]) Vgl. Seite 10 ff.

[31]) Riedel, J.: Arbeitspädagogik im Betrieb. In: Archiv für Berufsausbildung. Braunschweig 1955, Heft 2, S. 29 ff.

Die Industrie- und Handelskammern entwickelten für das Gebiet der Berufsausbildung Maßnahmen, denen Erziehungscharakter beizumessen ist. Auf die pädagogische Bedeutung, die diesen Maßnahmen der Kammern in einzelnen zukommt, wird an späterer Stelle der Untersuchung einzugehen sein. Zunächst muß jedoch darauf hingewiesen werden, daß die Industrie- und Handelskammern einen Erziehungsweg im Sinne von Flitner[32]) geschaffen haben und diesen nun auch nach den von der Wirtschaft und Gesellschaft gesetzten Erfordernissen ausgestalteten. Im Rahmen dieser Grundlegung ist es erforderlich, kurz auf die Entwicklung der Industrie- und Handelskammern und ihre augenblickliche Rechtsgrundlage einzugehen, da stets starke Wechselbeziehungen zwischen der Entwicklung der Kammern selbst und der Ausgestaltung der Berufsausbildung durch die Kammern bestanden haben. Außerdem müssen noch einige Aussagen über die durch die Industrie- und Handelskammern ausgeübten Selbstverwaltungsfunktionen gemacht werden. Im Anschluß daran ist der Charakter der Berufsausbildungsmaßnahmen der Industrie- und Handelskammern aus pädagogischer Sicht zu behandeln.

B) Geschichtliche Entwicklung der Industrie- und Handelskammern in Deutschland

1. Die Entwicklung bis 1945

In Deutschland nahm sich der Gesetzgeber des Kammerwesens erstmalig im 19. Jahrhundert an. Vorher bestanden zwar organisatorische Zusammenschlüsse der Kaufleute, deren Rechtsstellung und organisatorischer Aufbau aber außerordentlich unterschiedlich waren[1]).

Die Entwicklung des eigentlichen Kammerwesens ist in Deutschland durch zwei verschiedene Entwicklungsrichtungen gekennzeichnet: a) Im Westen des Reiches entstanden die Kammern vornehmlich als Hilfseinrichtungen der Staatsverwaltung, während sie b) in den östlichen Teilen aus den freien Zusammenschlüssen der Kaufleute hervorgingen[2]).

a) Die westlichen Kammern als Hilfseinrichtungen der Staatsverwaltung

Die ersten Rechtsgrundlagen für die Schaffung von Handelskammern gehen auf das Jahr 1802 zurück[3]). In den damals von Frankreich besetzten linksrheinischen Gebieten wurden durch französisches Dekret Kammern gegründet. Diese Kammern gehen auf zwei verschiedene Gesetze zurück, und deshalb entstanden in diesem Gebiet auch zwei unterschiedliche Formen der gewerblichen Vertretungen:

die Ratskammern und
die Handelskammern.

Ratskammern wurden u. a. in Krefeld, Stolberg, Mainz, Straßburg errichtet[4]). Die bedeutendste Gründung einer Handelskammer ist die Umwandlung des „Handelsvorstandes zu Köln" in eine amtliche Handelskammer[5]). Ratskammern und Handelskammern entsprachen in ihrem Aufbau der französischen zentralistischen Staatsbürokratie[6]); sie waren Hilfseinrichtungen der Staatsverwaltung mit Beamten an der Spitze[7]). Hauptaufgabe der beiden Kammerarten war die Beratung der Regierung in Angelegenheiten der Wirtschaft[8]). Auf sozialpolitischem Gebiet waren die Befugnisse der Ratskammern weitgehender als die der Handelskammern. So oblag den Ratskammern z. B. die Regelung der Beziehungen der Unternehmer zu den Gesellen und Lehrlingen[9]). Diese Tatsache verdient bei der Behandlung unseres Themas besondere Beachtung; denn hier ist der erste Ansatzpunkt für den Aufbau der Berufserziehungsarbeit der Kammern zu finden. Es würde an dieser Stelle zu

[32]) Flitner, W.: Theorie des pädagogischen Weges, 4. Aufl., Weinheim und Berlin 1958, S. 11 ff.
[1]) Heréus, F.: Die deutschen Handelskammern als Glied der Verwaltung. Ihre Geschichte, ihr Wesen und ihre Zukunft. Mannheim, Berlin und Leipzig 1922, S. 1 ff.
[2]) Most, O.: Die Selbstverwaltung der Wirtschaft in den Industrie- u. Handelskammern, 3. Aufl. Jena 1927, S. 84.
[3]) Wicklmayr, R.: Das Lehrlingswesen bei den Industrie- u. Handelskammern, Inauguraldissertation 1956, S. 2 f.
[4]) Wuttke, H. A.: Die rechtliche Stellung der Industrie- und Handelskammern in Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft. Diss. Köln 1949, S. 11
[5]) Kuske, B.: 150 Jahre Kölner Handelskammer, Köln 1947, S. 9
[6]) Most, O.: Die Selbstverwaltung . . ., a.a.O. S. 23
[7]) Lusensky, F.: Gesetz über Handelskammern, 2. Aufl. Berlin 1909, S. 12
[8]) Most, O.: Die Selbstverwaltung . . ., a.a.O., S. 20
[9]) Heréus, F.: Die deutschen Handelskammern . . ., a.a.O., S. 15.

weit führen, die Unterschiede zwischen Handelskammern und Ratskammern im einzelnen darzustellen und auf die mit der Einrichtung weiterer Kammern, besonders unter Friedrich Wilhelm IV. verbundenen Probleme einzugehen. Auf die einschlägige Literatur sei in diesem Zusammenhang verwiesen[10]). Die im Reich bestehenden Unterschiede auf dem Gebiet des Kammerrechts ließen eine Vereinheitlichung der Rechtsgrundlagen erforderlich werden. Diese Vereinheitlichung der Rechtsgrundlagen geschah durch eine königliche Verordnung vom 11. Februar 1848. Diese Verordnung ist für die weitere Entwicklung des Handelskammerwesens in Deutschland von entscheidender Bedeutung geworden[11]). In dieser Verordnung wurden bereits die drei Wesensmerkmale festgelegt, die für die deutschen Kammern typisch wurden und die bis auf den heutigen Tag im deutschen Kammerrecht enthalten sind[12]):

1. die örtliche Begrenzung eines Gebietes, für das die Kammer zuständig ist;
2. die Aufstellung des Grundsatzes, daß es sich bei den Kammern um den Zusammenschluß von Handel und Gewerbe innerhalb des bestimmten Gebietes handelt;
3. die Aufstellung des Grundsatzes, daß für die Unternehmungen, die ihren Sitz im Bereich der Kammer haben, Zwangszugehörigkeit und Beitragspflicht zur Kammer besteht.

b) Die freien Zusammenschlüsse von Kaufleuten im Osten des Reiches

Neben den unter Friedrich Wilhelm IV. im Osten des Reiches gegründeten Handelskammern, wie sie unter a) beschrieben wurden, bestanden in diesen Gebieten schon seit langem freie kaufmännische Zusammenschlüsse, die im wesentlichen als Fortsetzung und Erweiterung der Zünfte, Innungen und Gilden angesehen werden können[13]). Auf dem Sektor der Berufserziehung gründeten diese Zusammenschlüsse schon früh Bildungsanstalten und andere Einrichtungen zur Förderung des Nachwuchses und es gehörte zu ihrem Aufgabengebiet, die Verhältnisse von Gehilfen und Lehrlingen zu überwachen[14]). Auch die Gründung von Handelshochschulen, kaufmännischen Fortbildungs- und Fachschulen, Handelsschulen, Lehrlingsheimen und -werkstätten sowie die Einrichtung von Lehrstellenvermittlungen und Prüfungsämtern geht auf die Initiative der freien Zusammenschlüsse zurück[15]).

Der Unterschied dieser freien Zusammenschlüsse gegenüber den Handelskammern bestand vor allem darin, daß die Zugehörigkeit zu den Zusammenschlüssen freiwillig und der Entscheidung des einzelnen überlassen war[16]), während die Handelskammern Zwangsvertretungen mit Beitragspflicht waren.

Das Kammerrecht selber wurde bis 1918 nicht mehr wesentlich geändert. Die staatlichen Umwälzungen nach 1918 verhinderten die Durchführung erforderlich gewordener Reformen und auch die im Zusammenhang mit Artikel 165 der Weimarer Reichsverfassung erörterten Vorschläge zur Änderung der Industrie- und Handelskammern[17]) verliefen im Sande[18]). Unter den Nationalsozialisten wurden im Jahre 1942 die Industrie- und Handelskammern aufgelöst und in Gauwirtschaftskammern überführt. Damit sollte auch das Kammerwesen dem dirigistischen Staatsapparat des Regimes angepaßt werden. Nach 1945 wurden in den verschiedenen Besatzungszonen die Kammern alten Stils wieder errichtet, dabei kehrte man teils zu den alten Rechtsgrundlagen zurück, teils wurden auch neue

---

[10]) Kuske, B.: 150 Jahre . . ., a.a.O.
Lusensky, F.: Gesetz über . . ., a.a.O.
Wuttke, H. A.: Die rechtliche Stellung . . ., a.a.O.

[11]) Der ursprüngliche Charakter der Kammern, nämlich der der Hilfseinrichtungen der Staatsverwaltung, wurde jetzt mehr und mehr zurückgedrängt und durch das Selbstverwaltungswesen ersetzt.

[12]) Most, O.: Die Selbstverwaltung . . ., a.a.O., S. 85

[13]) Leonhard, H.: Denkschrift zum 100jährigen Jubiläum der Industrie- und Handelskammer zu Magdeburg, Magdeburg 1925, S. 15.

[14]) Stieda, W.: Zunftwesen. In: Handwörterbuch der Staatswissenschaften, 3. Aufl. 8. Bd. Jena 1911, S. 1098 und Heréus, F.: Die deutschen Handelskammern . . ., a. a. O., S. 8.

[15]) Brandt, O.: Von der Zukunft der Handelskammern, Berlin 1922, S. 6.

[16]) Wuttke, H. A.: Die rechtliche Stellung . . ., a. a. O., S. 10 und Lusensky, F.: Gesetz über . . ., a. a. O., S. 16.

[17]) Die Bezeichnung „Industrie- und Handelskammern" wurde in Preußen erstmals mit der Notverordnung vom 4. April 1924 eingeführt.

[18]) Keuscher, J.: Geschichtliche Entwicklung und gegenwärtiger Stand des Kammersystems. Rechts- und Staatswissenschaftliche Dissertation, Halle-Wittenberg 1931, S. 45 ff.

Gesetze erlassen. Für den Zweck unserer Untersuchung ist diese Übergangszeit von geringerem Interesse. Erst im Jahre 1956 wurde ein neues Kammergesetz geschaffen [19]), das gegenüber den früheren Gesetzen auch einige grundsätzliche Änderungen beinhaltet. Da dieses neue Kammergesetz die Grundlage für die Tätigkeit der Industrie- und Handelskammern auch auf dem Gebiet der Berufsausbildung darstellt, muß in diesem Zusammenhang hierauf näher eingegangen werden.

2. Die neue Rechtsgrundlage

Mit Erlaß des Gesetzes zur vorläufigen Regelung des Rechts der Industrie- und Handelskammern vom 18. 12. 1956 wurde bundesrechtlich annähernd wieder der Zustand geschaffen, wie er bis zur Auflösung der Industrie- und Handelskammern und bis zu ihrer Überführung in Gauwirtschaftskammern im Jahre 1942 einheitlich bestanden hat. Mit der neuen Rechtsgrundlage hat der Gesetzgeber das die Industrie- und Handelskammern betreffende Rechtsgebiet jedoch nur vorläufig geregelt und zwar deshalb, um — bei einer eventuellen Verwirklichung der gewerkschaftlichen Forderungen — die Möglichkeit einer Umwandlung der Kammern in paritätisch besetzte bezirkliche Organe der überbetrieblichen Mitbestimmung offen zu lassen.

Durch das Gesetz zur vorläufigen Regelung des Rechts der Industrie- und Handelskammern von 1956 wurden die Industrie- und Handelskammern Körperschaften des öffentlichen Rechts (§ 3 Abs. 1). Der Gesetzgeber hat damit den früheren Rechtszustand auf diesem Gebiet wieder hergestellt.

In § 1 Abs. 1 bis 4 des Gesetzes sind die Aufgaben der Industrie- und Handelskammern umschrieben. Das neue Kammergesetz hat grundsätzlich keinerlei Veränderungen gegenüber dem traditionellen Aufgabenkreis der Industrie- und Handelskammern gebracht. Die Kammern haben nach wie vor die Aufgabe, die Gesamtinteressen der ihnen zugehörigen Gewerbetreibenden ihres Bezirks wahrzunehmen und als unparteiische, abwägende und ausgleichende Betreuungsstelle zur Förderung der Wirtschaft zu wirken (§ 1 Abs. 1). Das Recht und die Pflicht der Kammern, die Behörden durch Vorschläge, Gutachten und Berichte zu unterstützen und zu beraten, wurde, wie in den früheren Gesetzen auch, in den neuen Gesetzestext aufgenommen (§ 1 Abs. 1, 2. Halbsatz). Auch die Aufgabe, für die „Wahrung von Anstand und Sitte des ehrbaren Kaufmanns zu wirken", gehört von jeher ebenso in den Bereich der Tätigkeit der Industrie- und Handelskammern wie die Zuständigkeit zur Ausstellung von Ursprungszeugnissen und anderen, dem Wirtschaftsverkehr dienenden Bescheinigungen (§ 1 Abs. 3).

Von besonderem Interesse für den Zweck der vorliegenden Untersuchung ist die Bestimmung des § 1 Abs. 2. Sie enthält die Ermächtigung der Industrie- und Handelskammern zur Durchführung von Maßnahmen auf dem Gebiet des Lehrlingswesens. Die Bestimmung hat folgenden Wortlaut:

> „Die Industrie- und Handelskammern können Anlagen und Einrichtungen, die der Förderung der gewerblichen Wirtschaft oder einzelner Gewerbezweige dienen, begründen, unterhalten und unterstützen, sowie Maßnahmen zur Förderung und Durchführung der kaufmännischen und gewerblichen Berufsausbildung unter Beachtung der geltenden Rechtsvorschriften treffen."

Sprachlich und sachlich ist diese Bestimmung gleichwertig mit der des § 38 Abs. 2 des preußischen Handelskammergesetzes von 1870 und der Novelle dazu von 1897.

Wenn durch § 1 Abs. 2 des neuen Gesetzes die Kammern ermächtigt werden, „Maßnahmen zur Förderung und Durchführung der kaufmännischen und gewerblichen Berufsausbildung zu treffen", so ist mit dieser Bestimmung das Tätigkeitsgebiet der Industrie- und Handelskammern auf dem Sektor der Berufsausbildung umrissen; denn damit gibt der Gesetzgeber zu erkennen, daß die Kammern berufen sind, die von ihnen entwickelte Berufsausbildungsordnung für die kaufmännischen und gewerblichen Berufe zu verwirklichen und sie den wirtschaftlichen Bedürfnissen entsprechend fortzuentwickeln.

Der Gesetzgeber hat im übrigen davon abgesehen, nähere Bestimmungen über das Lehrlingswesen in das neue Kammergesetz aufzunehmen, wie das in der Handwerksordnung vom 17. 9. 1953 z. B. hinsichtlich der Führung der Lehrlingsrolle (§§ 21 Abs. 4, 84 Abs. 1, Ziffer 4) und der Durchführung der Gesellenprüfungen (§§ 32 ff., 84 Abs. 1, Ziffer 5) geschehen ist.

---

[19]) Gesetz zur vorläufigen Regelung des Rechts der Industrie- und Handelskammern vom 18. 12. 1956 (BGBl. I, 1956, S. 920 ff).

Eine wichtige Neuerung hat das Kammergesetz jedoch in bezug auf die Besetzung der Berufsausbildungsausschüsse gebracht: diese sind nunmehr paritätisch mit Arbeitnehmern und Arbeitgebern zu besetzen (§ 8). Durch diese Regelung sollte bekundet werden, daß der Gedanke der Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmern dort volle Zustimmung findet, wo aus sachlichen Gesichtspunkten eine Zusammenarbeit zweckmäßig und nützlich ist[20]). Die paritätische Besetzung des Berufsausbildungsausschusses ist keine grundsätzliche Neuregelung im Berufsausbildungswesen der Industrie- und Handelskammern; denn schon lange vor Verkündung des neuen Errichtungsgesetzes hatte sich in der Praxis auf dem Gebiet der Berufsausbildung eine fruchtbare und reibungslose Zusammenarbeit zwischen Unternehmern und Arbeitnehmern herausgebildet. Bei der Mehrzahl der westdeutschen Industrie- und Handelskammern waren nämlich paritätisch besetzte Ausschüsse für Fragen der Berufsausbildung — wenn auch in unterschiedlicher Gestalt und mit wechselnden Aufgaben — schon lange zur feststehenden Einrichtung geworden. Auch der neue Berufsausbildungsausschuß hat — wie alle sonstigen Kammerausschüsse auch — nur beratende Funktionen. Seine beratende Tätigkeit umfaßt das gesamte Sachgebiet der kaufmännischen und gewerblichen Berufsausbildung. Innerhalb dieses Zuständigkeitsbereiches obliegt ihm die Beratung von Vollversammlung und Präsidium und die Vorbereitung einschlägiger Beschlüsse. Der Ausschuß soll sich hauptsächlich mit Grundsatzfragen der kaufmännischen und gewerblichen Berufsausbildung beschäftigen. Die Ergebnisse angestellter Untersuchungen hat er der Vollversammlung vorzutragen. Zu Beschlußfassungen ist der Berufsausbildungsausschuß nicht ermächtigt; diese obliegen allein der Vollversammlung (§ 4 Abs. 1). Es gehört auch nicht zu den Obliegenheiten des Berufsausbildungsausschusses, Verwaltungsaufgaben auf dem Gebiet der Berufsausbildung wahrzunehmen. Keinesfalls kann der Ausschuß als ermächtigt gelten, die Aufgaben eines Prüfungshauptausschusses oder Prüfungsausschusses wahrzunehmen oder diesen Stellen Weisungen für ihre Tätigkeit zu erteilen. Ebensowenig könnte der Ausschuß als Beschwerdeinstanz gegenüber diesen Ausschüssen tätig werden. Es muß scharf unterschieden werden zwischen der beratenden Tätigkeit des neuen Ausschusses und der Verwaltungstätigkeit der bisherigen Prüfungshauptausschüsse und der Prüfungsausschüsse der Industrie- und Handelskammern.

C) Industrie- und Handelskammern und Berufsausbildung

Die Tätigkeit der Industrie- und Handelskammern auf dem Sektor der Berufsausbildung wird durch zwei Aufgabengebiete gekennzeichnet:

1. das Lehrlingswesen,
2. die Erwachsenenbildung.

In dieser Grundlegung sollen der Standort der Industrie- und Handelskammern auf dem Gebiet der Berufsausbildung angegeben und die Funktionen der Kammern gegenüber den anderen Trägern von Berufsausbildungsmaßnahmen abgegrenzt werden.

1. Industrie- und Handelskammern und Lehrlingsausbildung

Unser System der Lehrlingsausbildung ist zweigeteilt; Betrieb und Berufsschule sind die Träger der eigentlichen Ausbildungs- und Erziehungsfunktionen. Dem Betrieb fällt — infolge seiner natürlichen Gegebenheiten — als spezielle Aufgabe die Übung von Fertigkeiten zu. Durch ständiges Üben und Kontrollieren des Einzelfalles ist es möglich, den notwendigen Routinegrad, der den ausgelernten Berufsträger kennzeichnet, zu entwickeln. Dieses ständige Üben und Kontrollieren erfolgt aber — nach den in Deutschland gemachten Erfahrungen — am zweckmäßigsten im Betrieb selbst, da der Jugendliche sich dadurch gleichzeitig allmählich in die rauhe Atmosphäre des Betriebes eingewöhnt (vgl. S. 51 ff.). Der Lehrling bleibt im Betrieb Einzelobjekt und jede seiner Tätigkeiten wird durch den Betrieb und dessen wirtschaftliche Zielgerichtetheit zu einer Mindestleistung geformt.
Die Aufgaben der Berufsschule in unserem System der Lehrlingsausbildung können nur entwicklungsgeschichtlich gesehen werden. Dabei ist zu erwähnen, daß die Berufs-

[20]) Vgl. die Erklärung des Abgeordneten Stücklen. In: Verhandlungen des Deutschen Bundestages, 2. Wahlperiode 1953, stenographische Berichte, 173. Sitzung, am 16. 11. 1956, S. 9569 f.

schulen für lange Zeit als Sonderkomplex in unserem Schulsystem galten. Um das zu verdeutlichen, müssen wir bis zum Entstehen der Fortbildungsschulen im 17. und 18. Jahrhundert zurückgehen. Aus diesen Fortbildungsschulen entstanden nämlich — bedingt durch das Bildungsziel des aufstrebenden Bürgertums — keine Berufsschulen im eigentlichen Sinne, wie man zunächst annehmen sollte, sondern ein anderer Schultyp: Die Realschule, die vom Bürger der damaligen Zeit zur Festigung der eigenen sozialen Geltung dringend benötigt wurde. Das aus dem Mittelalter überkommene zweigeteilte Schulwesen entsprach dann im 19. Jahrhundert der Vorstellung einer zweigeteilten Sozialstruktur: einer handarbeitenden Bevölkerungsmasse und einer geistig führenden Gesellschaftsschicht. Die dieser Sozialstruktur angepaßten Erziehungsträger wurden dann die Volksschule für die ausführende Arbeit, die Mittelschule für die vermittelnden Tätigkeiten und die Höhere Schule für die leitende Schicht. Dieses Schulsystem hat sich lange erhalten. Die von den Innungen, Zünften, wirtschaftlichen Vereinen und dem aufkommenden industriellen Großbetrieb für ihre eigenen Belange als private Anstalten zur Vermittlung von reinem Fachwissen errichteten Gewerbeschulen blieben daher zunächst noch aus dem überkommenen Schulsystem ausgeklammert. Erst Kerschensteiner hat klar erkannt und herausgestellt, daß die Schulen nur dann wirkliche Erziehung vermitteln könnten, wenn sie die fachliche Ausrüstung ihrer Schüler mit der Idee der Allgemeinbildung kombinieren [1]). Seitdem wird bei der Berufsschule modernen Stils das Erziehungsmerkmal ebenso stark betont wie die Vermittlung von beruflichem Fachwissen. Deshalb erhält die moderne Berufsschule ihren Wesensinhalt dadurch, daß im Zuge der geschichtlichen Entwicklung eine Synthese der den jeweiligen wirtschaftlichen Notwendigkeiten entsprechenden Gewerbeschulen mit dem allgemeinen Bildungsauftrag des deutschen Schulwesens herbeigeführt wurde. Aus dieser Synthese entstand die Berufsschule modernen Stils, *die dem jungen Menschen das Hineinwachsen in das Berufsleben erleichtern und durch die er zu einer gefestigten, für alle Fragen des Lebens aufgeschlossenen Berufspersönlichkeit werden soll.* Das ist die Aufgabe der modernen Berufsschule, die im einzelnen vier Bildungsziele voraussetzt [2]):

a) eine fachliche Bildung, durch die die geistig-schulischen Grundlagen des Berufs geklärt werden sollen. Diese Aufgaben der Berufsschule sind demnach mehr theoretischer Natur;
b) eine wirtschaftliche Bildung, durch die beim jungen Menschen das Verständnis für wirtschaftliche Zusammenhänge geweckt wird;
c) eine politische Bildung, die die Fähigkeit vermittelt, politische Zusammenhänge, die für die Angehörigen eines Berufes oder als Staatsbürger schlechthin von Bedeutung sind, zu erkennen;
d) eine allgemeine Bildung, durch die beim jungen Menschen die Fähigkeit entwickelt werden soll, innerhalb und außerhalb von Fach, Wirtschaft und Politik als Mensch zu leben und dazu verschiedene Seiten seiner Persönlichkeit zur Entfaltung zu bringen.

Wir haben die Aufgabenkreise von Betrieb und Schule angegeben. Die Aufgaben der *Kammern* auf dem Gebiet der Lehrlingsausbildung ergeben sich aus dem Zusammenwirken von Berufsschule und Betrieb. Der zentral geleiteten Schule mit ihrem genau festgelegten Lehrplan, der von Berufspädagogen erfüllt wird, steht eine Vielzahl von in Produktion, Leitung und Wirtschaftlichkeit sehr heterogenen Betrieben gegenüber, in denen die Lehrlingsausbildung, der unterschiedlichen Struktur der verschiedenen Betriebe entsprechend, auch sehr unterschiedlich sein muß. Um jedoch die betriebliche Seite der Lehrlingsausbildung wenigstens in den Grundzügen einheitlich zu gestalten, um eine Koordinierung der betrieblichen Ausbildungsarbeit sowie eine Abstimmung zwischen betrieblicher und schulischer Ausbildung zu erreichen, um ferner die Anpassung der Lehrlingsausbildung an die Erfordernisse von Wirtschaft und Technik zu gewährleisten, schalteten sich die Industrie- und Handelskammern als Selbstverwaltungsorgane der Wirtschaft ein. Ausgehend von der Überzeugung, daß die Belange der betrieblichen Lehrlingsausbildung von der Wirtschaft am besten selbstverantwortlich gestaltet werden können, entwickelten die Kammern für das Gebiet der betrieblichen Lehrlingsausbildung einheitliche Maßnahmen. Oftmals mußten die von den Kammern entwickelten Maßnahmen gegen den Widerstand

---

[1]) Kerschensteiner, G.: Die Schule der Zukunft eine Arbeitsschule. Festrede zur Pestalozzifeier am 12. Januar 1908 zu Zürich. In: Flitner, W.: Die Erziehung . . ., a. a. O., S. 397 ff.
[2]) Siehe dazu: Die Stellungnahme der deutschen Gesellschaft für gewerbliches Bildungswesen e. V. zur Gewerbelehrer-Ausbildung (unveröffentlichtes Manuskript).

der unternehmerischen Wirtschaft durchgeführt werden. Vielfach wollten die Unternehmer die Zweckmäßigkeit besonders von unrentablen Maßnahmen auf dem Gebiet der Berufsausbildung nicht einsehen und es bedurfte langer Auseinandersetzungen, bis die Wirtschaft erkannt hatte, daß gerade Maßnahmen, die im Augenblick unrentabel sind, langfristig der Wirtschaft sehr zu nutzen vermögen. In dieser Auseinandersetzung wurde die Eröffnung der Einsicht in den Produktionsumweg zum eigentlichen ordnungspolitischen Problem der Industrie- und Handelskammern. Die Notwendigkeit von Produktionsumwegen auf dem Gebiet der Berufsausbildung wird heute im allgemeinen ebenso anerkannt, wie die Tätigkeit der Kammern selber auf diesem Gebiet. Das in Deutschland entwickelte System, die Aufgaben auf dem Sektor der Berufsausbildung selbstverantwortlich zu lösen, wurde geradezu ein klassisches Beispiel dafür, daß in der modernen Gesellschaft eine Objektivierung der sozialen Ordnung erreicht werden kann, ohne daß dadurch das Recht der beteiligten Wirtschaftskreise auf verantwortungsvolle Mitgestaltung und Mitbestimmung aufgehoben bzw. eingeschränkt zu werden braucht.

2. Exkurs: Verschiedene Systeme der Lehrlingsausbildung

Das deutsche Berufsausbildungswesen ist historisch geworden. Es weist Züge und Entwicklungen auf, die nur durch die deutsche Wirtschafts- und Sozialgeschichte zu erklären sind. Andere Länder haben eine andere wirtschaftliche und soziale Entwicklung durchgemacht. Die Systeme der beruflichen Ausbildung müssen deshalb in diesen Ländern anders sein als bei uns. Infolge der unterschiedlichen wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung verschiedener Länder ergibt sich für das Gebiet der Berufsausbildung bei einem internationalen Vergleich ein sehr buntscheckiges Bild, das außer von der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung noch geprägt worden ist von verschiedenen pädagogischen und philosophischen Strömungen oder auch ganz allgemein von reinen Zweckmäßigkeitsüberlegungen.

Im Zuge der nach 1945 in Deutschland einsetzenden Reformbestrebungen des gesamten Schul- und Ausbildungswesens wurde auch vielfach die Frage erörtert, ob es nicht zweckmäßig sei, Grunderfahrungen und -richtungen ausländischer Berufsausbildung in Deutschland anzuwenden. Bei der Beschäftigung mit dieser Frage wurde oftmals der wirtschafts- und sozialgeschichtliche Hintergrund aus der Betrachtung ausgeklammert. Auf die Bedeutung aber gerade dieses Hintergrundes muß bei der Auseinandersetzung mit grundsätzlichen Fragen der Berufsausbildung hingewiesen werden.

Wenn auch die Grundlagen eines jeden Systems der Berufsausbildung im wesentlichen nur aus den besonderen Gegebenheiten des jeweiligen Landes zu erklären sind und nicht ohne weiteres auf die Verhältnisse eines anderen Landes übertragen werden können, so muß man doch aus den Grundzügen anderer Systeme Möglichkeiten langfristiger Entwicklungen, die unter Umständen auch unser System der Berufsausbildung beeinflussen können, zu erkennen versuchen.

Während auf dem Gebiet der kaufmännischen Berufsausbildung immerhin noch eine Übereinstimmung in wesentlichen Fragen festzustellen ist, gilt das nicht für die gewerbliche Berufsausbildung. Hier haben die unterschiedlichen historischen Entwicklungen am deutlichsten ihren Niederschlag gefunden. Um die Grundzüge anderer Systeme der Berufsausbildung zu kennzeichnen, ist es deshalb zweckmäßig, im folgenden nur die gewerbliche Berufsausbildung zu betrachten.

Zur Grundlage unserer Betrachtung haben wir im folgenden das Verhältnis, in dem praktische Betriebslehre und schulische Ausbildung zueinander stehen, sowie die Träger der Kontrolle und Überwachung der praktischen Betriebslehre gemacht. Wir unterstellen hier also zunächst noch, daß es zweckmäßig ist, die Berechtigung einer Lehre — gleich welcher Art — und damit die Berechtigung von Lehrberufen schlechthin, anzuerkennen. Wir werden auf dieses Problem einer jeglichen Berufsausbildung an späterer Stelle der Untersuchung zurückkommen. Aber auch die Erörterung der Frage, ob die schulische Ausbildung oder die praktische Betriebslehre überwiegen soll, stellt ein wesentliches Problem unserer Berufsausbildung dar. Um die Möglichkeiten der Gestaltung des Verhältnisses von praktischer Betriebslehre und schulischer Ausbildung sowie die Überwachung der praktischen Betriebslehre aufzuzeigen, haben wir acht verschiedene Grundtypen erarbeitet. Diese Typen sind aus empirischem Material, das uns für verschiedene Länder zur Verfügung stand [3]), erarbeitet worden.

---

[3]) Vgl. zum Folgenden die Übersicht von Hilde Wander. Wander, H.: Berufsausbildung und Produktivität. Westdeutsche Nachwuchsprobleme im Zusammenhang in- und ausländischer Entwicklungen. Kiel 1953, S. 121 ff.

1. Typ:

Die gesamte Berufsausbildung liegt in den Händen der privaten Wirtschaft. Der Gedanke der produktiven Leistung des Lehrlings beherrscht die Berufsausbildung. Eine Regelung der Berufsausbildung nach einheitlichen Gesichtspunkten gibt es nicht. Der Staat schaltet sich nicht in die Berufsausbildung ein. Es gibt keine Lehrabschlußprüfungen und keine Berufsschule als berufsbegleitende Schule im Sinne der geistig-technischen Durchdringung des Berufs. Soweit die Möglichkeit schulischer Weiterbildung während der Lehre besteht, bezieht sich diese ausschließlich auf die Persönlichkeitsbildung und die Vermittlung von allgemeinem Wissen. Die englische Form der Berufsausbildung entspricht im wesentlichen den Grundzügen dieses Typs. Dem Grundsatz der freien Gestaltung des Lehrverhältnisses entspricht es, daß es eine umfassende Kontrolle und Überwachung der Lehrlingsausbildung in England nicht gibt. Um grobe Mißstände der praktischen Betriebslehre abzustellen bzw. deren Entstehen zu verhindern, haben die großen Arbeitnehmerorganisationen in England für verschiedene Industriezweige Lehrlingsausschüsse gebildet (Local Joint Apprenticeship Committees), denen jedoch keine hoheitlichen Funktionen übertragen worden sind, deren einzige Beeinflussungsmöglichkeit lediglich durch Solidaritätsmaßnahmen der in dem jeweiligen Industriezweig beschäftigten Arbeitnehmer gegeben ist.

2. Typ:

Das Schwergewicht der Berufsausbildung liegt bei der praktischen Betriebslehre. Eine Berufsschulpflicht besteht nicht. Facharbeiterprüfungen werden abgehalten, jedoch ist die einzige Voraussetzung für die Ablegung der Facharbeiterprüfung der Nachweis einer praktischen Betriebslehre. Der Unterschied der hier beschriebenen Form der Berufsausbildung gegenüber der unter 1 beschriebenen besteht darin, daß beim 1. Typ Berufsschulen als berufsbegleitende Schulen [4]) nicht bestehen, während der 2. Typ solche kennt, deren Besuch jedoch völlig freiwillig ist. Weder die Lehrlinge, noch die Lehrherren können gezwungen werden, die Schulen zu besuchen bzw. für den Besuch Arbeitsbefreiung zu erteilen. Der völligen Freiheit hinsichtlich des Besuchs des Berufsschulunterrichts entspricht es, daß der Unterricht am Feierabend oder am freien Sonntag erteilt wird. Die Berufsausbildung in Schweden ähnelt dem hier beschriebenen Typ. Im Gegensatz zu dem unter 1 beschriebenen Typ der Berufsausbildung werden in Schweden zur Überwachung der praktischen Betriebslehre Lehrlingsräte gebildet, die aus Arbeitgebern und Arbeitnehmern paritätisch zusammengesetzt sind und die die Aufgabe eines Schiedsgerichts übernehmen. Eine Verpflichtung zur Anrufung der Lehrlingsräte bei bestimmten Streitfällen besteht nicht, ebenso wie beide Parteien nicht verpflichtet werden können, sich dem Schiedsspruch zu unterwerfen.

3. Typ:

Die Handwerkslehre mit berufsbegleitender Schule kennzeichnet diesen Typ. Der Besuch der Berufsschule ist obligatorisch und Voraussetzung zur Ablegung der Facharbeiterprüfung. Der Berufsschulunterricht gilt jedoch noch nicht als Arbeitszeit, er wird meistens abends nach Arbeitsschluß oder am freien Sonntag erteilt. Norwegen und z. T. auch Dänemark regeln das Verhältnis von Schule und Betrieb nach den Grundsätzen des hier beschriebenen Typs. In Norwegen werden zur Überwachung der praktischen Betriebslehre lokale Berufsausbildungskommissionen durch die Behörden ernannt, die paritätisch aus Mitgliedern der Gewerkschaften, der Arbeitgeberverbände und den Berufsorganisationen zusammengesetzt sind und deren Maßnahmen hoheitlicher Charakter beizumessen ist. Ähnlich — jedoch nicht mit so weitgehenden Vollmachten ausgestattet — sind in Dänemark zur Überwachung der praktischen Betriebslehre für die einzelnen Branchen Sachverständigenausschüsse eingerichtet.

4. Typ:

Praktische Betriebslehre und berufsbegleitende Schule ergänzen sich gegenseitig, wobei der Schwerpunkt der Berufsausbildung auf dem Gebiet der praktischen Betriebslehre liegt. Die berufsbegleitende Schule ist unbedingte Voraussetzung zur Ablegung der Facharbeiterprüfung. Die Zeit zum Besuch der Berufsschule gilt als Arbeitszeit. Der Berufs-

[4]) Im Sinne der geistig-technischen Durchdringung des Berufes.

schulunterricht ist auf das ganze Jahr verteilt. Dieses ist im wesentlichen die deutsche Form der Berufsausbildung, bei der die Überwachung der praktischen Betriebslehre bei den Industrie- und Handelskammern liegt. Damit wird die praktische Betriebslehre in Deutschland von einer reinen Unternehmerorganisation überwacht. Den Maßnahmen der Kammern kommt hoheitlicher Charakter zu.

5. Typ:

Am Wesen der praktischen Betriebslehre wird festgehalten. Die Berufsschule ist obligatorisch und bleibt berufsbegleitend. Das Besondere dieses Typs ist, daß die Berufsschulzeit nicht — wie beim 4. Typ — über das ganze Jahr verteilt ist, sondern daß der Jugendliche einmal im Jahr für mehrere Wochen aus dem Betrieb herausgezogen wird und während dieser Zeit seiner Berufsschulpflicht nachkommt. Diese Methode des Turnusunterrichts hat gegenüber der Regelung, wie sie unter 4 beschrieben wurde, den Vorteil, daß der Berufsschulunterricht geschlossen erteilt werden kann und nicht durch die Betriebsarbeit unterbrochen wird. Diese Form der Berufsausbildung gewinnt immer mehr an Bedeutung. Sie wird weitgehend in Österreich praktiziert und findet auch in den USA immer stärkere Verbreitung. Auch bei uns in Deutschland finden sich bereits gewisse Ansätze in dieser Richtung (Süßwarenindustrie). Dieser Typ stellt eine Vorstufe für die Vorwegnahme der ganzen Berufsschulzeit dar.
Ähnlich wie in Deutschland liegt auch in Österreich zur Zeit die Kontrolle und Überwachung der praktischen Betriebslehre noch ausschließlich in den Händen der Kammern für gewerbliche Wirtschaft. Diese Form der Regelung wurde aber in den letzten Jahren immer mehr Gegenstand der Erörterung zwischen den Sozialpartnern. Insbesondere die in Österreich bestehenden Arbeitnehmerkammern (Arbeitskammern), die denselben Rechtsstatus haben wie die Kammern der gewerblichen Wirtschaft, fordern eine Beteiligung an der Überwachung der praktischen Betriebslehre.

6. Typ:

Praktische Betriebslehre und berufsbegleitende Schule sind Voraussetzung für die Ablegung der Facharbeiterprüfung. Eine gewisse Schwerpunktverlagerung zugunsten der Berufsschule ergibt sich daraus, daß der Berufsschulunterricht vor Beginn der praktischen Betriebslehre abzuleisten ist. Die Berufsschulzeit wird bei diesem Typ also durch den Besuch einer Vorlehreschule vorweggenommen. Besonders in Holland hat sich die Vorlehreschule durchgesetzt, aber auch in der Schweiz — dem charakteristischen Land der Meisterlehre — setzt sich die Vorlehre immer mehr durch und wurde hier bereits bei einigen Berufen obligatorisch. In Holland wird die praktische Betriebslehre, wenn die Lehrbetriebe für die Lehrlingsausbildung staatliche Subventionen erhalten — dies ist die Regel und kennzeichnet hier den unproduktiven Charakter der Lehrlingsausbildung — durch Inspektoren für Berufsausbildung (staatl. Beamte) überwacht. Diejenigen Ausbildungsbetriebe, die für die Lehre keine Subventionen erhalten, werden von einer staatlich beauftragten Kommission, die paritätisch von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zusammengesetzt ist, kontrolliert. Auch in der Schweiz wird die praktische Betriebslehre von staatlichen Beamten überwacht. Hier wurden kantonale Lehrlingsämter eingerichtet.

In Holland, dem Land mit der längsten Erfahrung einer Vorlehre, ist neben die Berufsausbildung dieser Art eine andere Form getreten: die rein schulische Berufsausbildung, die dieselben Möglichkeiten hinsichtlich der Facharbeiterprüfung bietet, wie die Berufsausbildung mit Vorlehre und praktischer Betriebslehre. Die rein schulische Berufsausbildung stellt in Holland noch eine Ausnahme dar. Sie wird von solchen Jugendlichen gewählt, die den Facharbeiterberuf lediglich als Durchgangsberuf betrachten, um später zum Ingenieur, Techniker oder Meister aufzusteigen.

7. Typ:

Das wesentliche an der Berufsausbildung des 7. Typs ist die Zweigleisigkeit, d. h. die Möglichkeit, die Berufsausbildung sowohl als praktische Lehre im Betrieb als auch in einer Schule durchzumachen. Bei der praktischen Betriebslehre besteht Berufsschulpflicht, wobei die Berufsschulzeit Arbeitszeit ist. Auch die praktische Betriebslehre wird durch staatliche Organe, bzw. Selbstverwaltungsorgane, denen hoheitliche Aufgaben übertragen sind, überwacht. Praktiziert wird die Zweigleisigkeit der Berufsausbildung seit langem in Frankreich. Hier hat sich gezeigt, daß die praktische Betriebslehre mehr und mehr zurückgedrängt und durch die rein schulische Ausbildung ersetzt wird. Die zu-

nehmende Bedeutung der schulischen Ausbildung hat sich auch deutlich in Belgien gezeigt, wo die praktische Betriebslehre theoretisch zwar noch möglich ist, tatsächlich aber keine Rolle mehr spielt sondern ganz durch die zentral orientierte und staatlich beaufsichtigte bzw. staatliche Schule ersetzt worden ist. Diese Form der Berufsausbildung stellt dann den 8. Typ dar.

Das Problem, ob die praktische Betriebslehre bei der gesamten Berufsausbildung überwiegen soll oder ob der Schwerpunkt bei der schulischen Ausbildung zu liegen habe, bzw. welche Synthese sich aus beiden Richtungen ergibt, sollte hier angedeutet werden. Eine endgültige und objektiv richtige Lösung wird sich jetzt und auch in Zukunft nicht finden lassen. Mit jedem von uns beschriebenen Typ der Berufsausbildung werden in den jeweiligen Ländern gute und schlechte Erfahrungen gemacht.

Bei uns in Deutschland ist es insbesondere die Wirtschaft und deren Organisationen, die davor warnen, vom bewährten System der deutschen Berufsausbildung abzugehen. Die Wirtschaft kann bei ihrer Argumentation auf die ohne Zweifel vorhandenen Erfolge der Berufsausbildung hinweisen. Die Erfolge, die mit dem deutschen Berufsausbildungswesen gemacht wurden, sind aber zweifellos ökonomische Erfolge, die sich beim Jahresabschluß als rechnerischer Erfolg eines Unternehmens niederschlagen. Die Frage des menschlichen Erfolges ist von der Wirtschaft weniger erörtert worden. Dieser Frage haben sich aber erfahrene Pädagogen und Soziologen zugewandt, die nun — ausgehend von den menschlichen Problemen der Berufsausbildung — oftmals zu einer anderen Ansicht über die Frage der Gestaltung des Verhältnisses von Schule und Betrieb kamen, als sie von der Wirtschaft vertreten wird. Schelsky, der sich besonders mit diesem Problem befaßt hat, kommt zu der Ansicht [5]), daß es zweckmäßig sei, zwischen Schule und Betrieb berufseinführende Übergangssituationen zu schaffen, um dadurch den Schonraum, in dem der Jugendliche steht und der vor allem durch Elternhaus und Schule gekennzeichnet ist, noch zu verlängern und so ein allmähliches Eingewöhnen in die rauhe Atmosphäre des Betriebes zu ermöglichen. Auch Schliebe-Lippert schlägt eine Verlängerung der schulischen Ausbildung vor [6]). Sie hat zu dem Zweck einen Plan für eine schulisch-betriebliche Einheitsausbildung erarbeitet, der den Schwerpunkt der Berufsausbildung eindeutig zur schulischen Ausbildung verlagert. Abgesehen von der wissenschaftlichen Erörterung finden die Bestrebungen, den Schwerpunkt der Berufsausbildung zur schulischen Seite hin zu verlagern, bei uns jedoch auch bei den Schulpraktikern wenig Anklang. Diesen geht es heute im wesentlichen um andere Bestrebungen: Man hat hier erkannt, daß es ein Gebot unserer Zeit ist, die Lehrpläne der Berufsschule zu erweitern und hierin außer den rein beruflich-theoretischen Fächern solche aufzunehmen, die Einblick in unser wirtschaftliches, soziales und gesellschaftliches Leben vermitteln. Damit haben sich die Schulpraktiker zum Ausbau unseres beruflichen Schulwesens zu Stätten echter Menschenbildung bekannt [7]). In dieser Richtung liegen die bedeutsamen Änderungs- und Erweiterungswünsche zu unserem beruflichen Schulwesen. Sicher wird es noch ein weiter Weg sein, bis es gelungen ist, die Lehrpläne in dieser Richtung umzugestalten. Auf die vielschichtigen Probleme (z. B. die Ausbildung dafür besonders geeigneter Lehrkräfte), die mit einer derartigen Erweiterung des Bildungsauftrages der Berufsschule verbunden sind, kann in diesem Zusammenhang nicht weiter eingegangen werden.

Eines der entscheidenden Probleme unserer deutschen Berufsausbildung ergibt sich aus der Regelung der Kontrolle und Überwachung der praktischen Betriebslehre. Unser Vergleich der verschiedenen Gestaltungsmöglichkeiten der Berufsausbildung hat gezeigt, daß mit Ausnahme von England, Österreich und Deutschland in allen anderen Ländern, die wir in die Betrachtung einbezogen haben, entweder staatliche Organe oder solche Institutionen, an denen die Arbeitnehmer in irgendeiner Form mit beteiligt werden, die praktische Betriebslehre überwachen. In Deutschland obliegt diese Aufgabe aber bisher einzig und allein den Industrie- und Handelskammern, somit also Institutionen der Arbeitgeber. Daraus ergibt sich, daß unser System in dieser Hinsicht einer dringend notwendigen Reform bedarf, um sowohl der internationalen Entwicklung als auch sozialpolitischen Erfordernissen Rechnung zu tragen. Die sozialpolitische Ungerechtigkeit der Überwachung und Kontrolle der praktischen Betriebslehre ausschließlich durch Unternehmervertreter wird am härtesten durch die Lehrlinge selbst empfunden. Die unter den Lehrlingen weit verbreitete Ein-

---

[5]) Schelsky, H.: Schule und Erziehung in der industriellen Gesellschaft. 2. Aufl. Würzburg 1959, S. 46.
[6]) Schliebe-Lippert, E.: Berufserziehung von morgen. In: Berufspädagogische Beiträge, Heft 1, 1953, S. 22.
[7]) Vgl.: Die berufsbildende Schule, Jg. 1949, S. 34.

stellung, daß man bei Schwierigkeiten mit dem Lehrbetrieb zur Kammer nicht hinzugehen brauche, da man hier doch kein Recht bekäme, kennzeichnet die Situation. Vielleicht hat man sich auch in der wissenschaftlichen Erörterung viel zu wenig mit diesem sozialpolitischen Problem befaßt. Die Praxis hat es bisher jedenfalls völlig vernachlässigt: die Unternehmer, weil sie kein Interesse daran haben, von sich aus seit langem bestehende Vorteile abzubauen und die Arbeitnehmer, weil andere Fragen als die der Kontrolle der praktischen Betriebsausbildung im Vordergrund ihrer Arbeit standen.

3. Industrie- und Handelskammern und Erwachsenenbildung

Wesentlich vielschichtiger als die Lehrlingsausbildung ist die Erwachsenenbildungsarbeit der Industrie- und Handelskammern [8]) und zwar deshalb, weil wir es auf dem Gebiet der Lehrlingsausbildung nur mit zwei großen Trägern der Ausbildungsfunktion zu tun haben, dem Betrieb und der Schule, während sich auf dem Gebiet der Erwachsenenbildung eine Vielzahl von Institutionen betätigt: Kirchen, Stände, Parteien, Staat, Gewerkschaften, Innungen, weltanschauliche Vereine. Sie schufen jeweils für ihre Mitglieder Bildungseinrichtungen [9]) und bezeichneten diese als Maßnahmen auf dem Gebiet der Erwachsenenbildung, obgleich die Gefahr besteht, daß es sich vielfach bei diesen Maßnahmen gar nicht um solche handelt. Um die echten Erwachsenenbildungsmaßnahmen von den zahlreichen anderen Veranstaltungen überhaupt trennen zu können und um — für den Zweck unserer Untersuchung — festzustellen, ob es sich bei den von den Industrie- und Handelskammern eingerichteten Bildungsveranstaltungen um echte Maßnahmen auf dem Gebiet der Erwachsenenbildung handelt, müssen zunächst Aussagen über den Begriff und das Wesen der Erwachsenenbildungsarbeit gemacht werden. Im Anschluß daran sollen dann die Erwachsenenbildungsmaßnahmen der Industrie- und Handelskammern gegenüber anderen Trägern der Erwachsenenbildung, besonders gegenüber der Volkshochschule, abgegrenzt werden.

a) Begriff und Wesen der Erwachsenenbildung

Nach Raederscheidt [10]) umfaßt der Begriff der Erwachsenenbildung „alle Wege und Mittel der Bildung und Erziehung, die nach der Zeit schulischer oder hochschulmäßiger Ausbildung einem Menschen zur Verfügung stehen“ [11]). Dabei kann die Erwachsenenbildung Berufshilfe [12]) sein, um dem einzelnen Menschen einen angemessenen Platz in der menschlichen Gesellschaft zu sichern, sie kann ferner Gegenstand der Selbstbildung [13]) und der rechten Urteilsfindung des Menschen zum Zweck der richtigen Gestaltung der Beziehungen zu den Mitmenschen sein [14]), und sie kann schließlich den Menschen an die sittlichen und religiösen Grundfragen und Grundentscheidungen, die ihm gestellt werden, heranführen [15]). Ziel der Erwachsenenbildung ist es jeweils, den einzelnen Menschen, das Individuum, anzusprechen und sich mit diesem zu befassen.

Konfrontieren wir die Einrichtungen der Industrie- und Handelskammern auf dem Gebiet der Erwachsenenbildung mit dem von Raederscheidt gegebenen Begriff, so sei bereits an dieser Stelle festgehalten, daß es sich bei den Maßnahmen der Kammern um echte Erwachsenenbildung im Sinne von Raederscheidt handelt: die Maßnahmen der Kammern werden außerhalb der schulischen Ausbildung durchgeführt, sie dienen der Berufshilfe ebenso wie der Selbstbildung und der rechten Urteilsfindung.

---

[8]) Obwohl die Erwachsenenbildungsarbeit der Industrie- und Handelskammern einen sehr breiten Raum der gesamten Kammerarbeit einnimmt und in den letzten Jahren über den Rahmen rein interner Veranstaltungen hinausgewachsen ist, hat die Wissenschaft sich bisher mit diesem Zweig der Erwachsenenbildung sehr wenig befaßt. Charakteristisch dafür ist, daß der Deutsche Ausschuß für das Erziehungs- und Bildungswesen in seinem Gutachten zur Situation und Aufgabe der deutschen Erwachsenenbildung die Arbeit der Industrie- und Handelskammern auf diesem Gebiet an keiner Stelle erwähnt. (Vgl. Gutachten des Deutschen Ausschusses für das Erziehungs- und Bildungswesen. Zur Situation und Aufgabe der deutschen Erwachsenenbildung. Bonn 1960.)

[9]) Dies nicht zuletzt deshalb, um sich staatliche finanzielle Quellen zu erschließen.

[10]) Raederscheidt, G.: Erwachsenenbildung. In: Lexikon der Pädagogik, Bd. I, Freiburg 1952, S. 1014 ff. (Die von Raederscheidt gegebene Definition ist für den Zweck unserer Untersuchung derjenigen, die kürzlich vom Deutschen Ausschuß für das Erziehungs- und Bildungswesen gegeben wurde, vorzuziehen, weil der Deutsche Ausschuß für die Erwachsenenbildung nur eine sehr allgemeine Definition gibt. „Gebildet im Sinne der Erwachsenenbildung wird jeder, der in der ständigen Bemühung lebt, sich selbst, die Gesellschaft und die Welt zu verstehen und diesem Verständnis gemäß zu handeln.“ Vergl. Gutachten des Deutschen Ausschusses . . ., a. a. O., S. 9 f.)

[11]) Raederscheidt, G.: Erwachsenenbildung . . ., a. a. O., S. 1014.

[12]) ebenda, S. 1015. [13]) ebenda, S. 1015. [14]) ebenda, S. 1015. [15]) ebenda, S. 1015.

b) Die Volkshochschule als Träger der Erwachsenenbildung

Um die Bildungsarbeit der Industrie- und Handelskammern richtig erfassen zu können, erscheint es zweckmäßig, zunächst einmal den Bildungsauftrag der Volkshochschule herauszustellen, da die Volkshochschule in Deutschland die typische institutionelle Form der Erwachsenenbildung geworden ist [16]). Ziel und pädagogische Aufgabe werden hier — im Gegensatz zu zahlreichen anderen Trägern von Erwachsenenbildungsmaßnahmen — klar herausgestellt. Von amtlicher Seite hat man bei der Gründung der Volkshochschule die „Verbindung von Hochschule und Demokratie gesehen und gewollt" [17]). Ausgehend von der Tatsache, daß die neuzeitliche Demokratie bisher „weitgehend" von Resten, d. h. von den Menschen, Lebensformen, Institutionen einer vordemokratischen Auslese gelebt hat und daß diese Werte mehr und mehr verbraucht worden sind, ergab sich für die Demokratie die Notwendigkeit, sich ihre eigene Auslese zu schaffen, die sich dann wieder aus sich selber erneuert und ergänzt, aber auch begrenzt und kontrolliert [18]). Das Anliegen der Volkshochschule ist damit ein eminent politisches, was nun aber nicht bedeutet, daß sich die Volkshochschule nur mit rein politischer Bildung befaßt. Auch berufsfördernde Kurse werden durchgeführt; denn man hat in der Volkshochschulbewegung erkannt, daß das berufliche Eigeninteresse ein wirksamer Ansatzpunkt für den eigentlichen Erwachsenenbildungsauftrag der Volkshochschule ist. Deshalb wird der berufsfördernde Kurs allgemein in das Lehrprogramm eingebaut. Er soll „den Blick über die Grenzen des eigenen Spezialgebietes und speziellen Bildungsmotivs auf das große Ganze des gesellschaftlichen Lebens lenken" [19]) [20]).

c) Die Erwachsenenbildung der Industrie- und Handelskammern

Im Gegensatz zur Volkshochschule läßt sich das pädagogische Ziel zahlreicher anderer Erwachsenenbildungsmaßnahmen nicht immer ohne weiteres angeben und gelegentlich besteht die Gefahr, daß es ganz fehlt. Die Motive, die der Einrichtung verschiedener Bildungsanstalten für Erwachsene zugrunde liegen, gehen oftmals an der eigentlichen Aufgabe der Erwachsenenbildung weit vorbei. Es würde den Rahmen der vorliegenden Untersuchung überschreiten, in einer Art numerischen Aufzählung alle Institutionen zu behandeln, die sich auf dem Gebiet der Erwachsenenbildung betätigen. Um das Charakteristische der Erwachsenenbildungsarbeit der Industrie- und Handelskammern angeben zu können, genügt es auch, die Erwachsenenbildungsarbeit der Kammern der der Volkshochschule gegenüberzustellen.

Von der politischen Aufgabe der Volkshochschulen ergibt sich das Abgrenzungsmerkmal gegenüber den von den Industrie- und Handelskammern eingerichteten Bildungsveranstaltungen: die Bildungsaufgabe der Kammern ist nämlich wirtschaftlichen Ursprungs. Der wesentliche Unterschied der Erwachsenenbildungsarbeit der Industrie- und Handelskammern gegenüber derjenigen der Volkshochschule und auch gegenüber fast allen anderen Institutionen, die sich auf dem Gebiet der Erwachsenenbildung betätigen, liegt darin, daß die von den Kammern geschaffenen Ausbildungsmaßnahmen nicht in erster Linie im Interesse der Auszubildenden eingerichtet werden, sondern stets wirtschaftliche Überlegungen und Motive hinter den Entschlüssen der Kammern stehen. Dabei entspricht es dem Wesen von Bildungsveranstaltung und wirtschaftlichem Interesse, daß die Maßnahmen der Industrie- und Handelskammern auf dem Gebiet der Erwachsenenbildung vornehmlich dem Zweck der Vertiefung und Erweiterung des beruflichen Könnens und Wissens dienen. So werden

---

[16]) Borinski, Fr.: Der Weg zum Mitbürger. Die politische Aufgabe der freien Erwachsenenbildung in Deutschland. Düsseldorf und Köln 1954, S. 14.
[17]) ebenda, S. 82.
[18]) ebenda, S. 96.
[19]) ebenda, S. 124.
[20]) „Das berufliche Eigeninteresse als wirksamster Ansatzpunkt für weiterführende Bildung und für die Entwicklung der Persönlichkeit kann nicht entbehrt werden. Es ist bildungs-psychologisch vorwiegend ansprechbar auf fachliches Leistungswissen, auf die Erkenntnis wirtschaftlicher, rechtlicher, sozialer und staatspolitischer Zeitfragen und auf die Weckung mitbürgerlicher Gesinnung. Hier stellt sich die Volkshochschule die Aufgabe, von der Berufsarbeit auf weiterführende Interessen zu wecken und größere Zusammenhänge zu erschließen ... Methodisch sollte nicht die stoffliche Wissensvermittlung, sondern das Hinführen zu selbständigen Arbeiten richtunggebend sein." (Aus den Empfehlungen, die der Arbeitskreis „Berufsfördernde Bildungsarbeit" der Plenarsitzung des ersten deutschen Volksbildungstages am 29. 9. 1951 vorlegte. Zitiert nach Borinski, Fr.: Der Weg ..., a. a. O., S. 125.)

z. B. Lehrgänge für Techniker und Industriemeister eingerichtet, wenn der Mangel an mittleren und gehobenen technischen Führungskräften im Betrieb fühlbare Auswirkungen zeigt. Entscheidend für die Kammern ist, daß eine wirtschaftliche Notwendigkeit zur Einrichtung einer Bildungsveranstaltung vorliegen muß.

D) Industrie- und Handelskammern und ihre wirtschaftspolitischen Möglichkeiten auf dem Gebiet der Berufsbildung

Bei den bisherigen Darlegungen ist als Kammeraufgabe lediglich die Betätigung der Industrie- und Handelskammern auf dem Sektor der Berufsausbildung behandelt worden. Ohne Zweifel ist diese Tätigkeit der Kammern, besonders in den letzten Jahren, zu einer der wichtigsten Kammeraufgaben geworden; jedoch darf das nicht darüber hinwegtäuschen, daß die Industrie- und Handelskammern auch andere Aufgaben und Möglichkeiten haben. Es erscheint deshalb im Rahmen dieser Grundlegung angebracht, in aller Kürze auf das Werden der Industrie- und Handelskammern einzugehen, einen Überblick über die wirtschaftliche Stellung der Industrie- und Handelskammern zu geben und den Rahmen der Betätigung der Kammern abzustecken.

Wir haben an anderer Stelle das Werden des deutschen Handelskammerwesens beschrieben[1]) und auf das Entstehen der Kammern als selbständige Repräsentanten von Handel und Gewerbe[2]) aus den freien Zusammenschlüssen des östlichen Reichs und den staatlichen Hilfsorganen und Behörden im Westen des Reiches aufmerksam gemacht. Das Handelskammergesetz von 1870 gab den Kammern eine einheitliche Rechtsform, sie wurden Selbstverwaltungsorgane der Wirtschaft. In ihnen verbindet sich nunmehr das Streben nach der Entfaltung persönlicher und gruppenweiser Initiative mit dem lebendigen Gemeinschaftsbewußtsein des Standes. Nach Pütz[3]) entsteht die Selbstverwaltung u. a. aus dem Wunsch, eine bestehende Wirtschaftsordnung zu sichern bzw. eine neue anzustreben und zwar unter Vermeidung der Gefahr der übermäßigen staatlichen Zentralisierung von Macht und Verwaltung. Die Überzeugung, daß bestimmte, eine gewisse Gruppe betreffende Belange selbstverantwortlich gestaltet und verwaltet werden können, entspricht dem Wesen der Selbstverwaltung. Von den Industrie- und Handelskammern wurde die Selbstverwaltung als selbstverantwortliche Regelung der gemeinsamen wirtschaftlichen und sozialen Aufgaben und Belange einer bestimmten Gruppe von Gewerbetreibenden, die durch die Zugehörigkeit zum nichthandwerklichen Gewerbe gekennzeichnet ist, aufgefaßt. Dabei ergaben sich die gemeinsamen Aufgaben aus der Stellung der Gruppe im wirtschaftlichen Ganzen.

Aufgabe der Selbstverwaltung, wie sie durch die Industrie- und Handelskammern ausgeübt wird, ist es, den Staat von der Lenkung der Einzelwirtschaft zu entlasten. Will man über diese allgemeine Aufgabe hinaus die Aufgaben der Industrie- und Handelskammern näher umreißen, so ist es zweckmäßig, eine Dreigliederung der Aufgaben vorzunehmen. Den Industrie- und Handelskammern sind folgende Aufgaben gestellt:

1. Übertragene Staatsaufgaben (Hoheitsaufgaben),
2. Gutachtliche Tätigkeit,
3. Betreuung der kammerzugehörigen Firmen.

Zu der ersten Gruppe der Kammeraufgaben gehört die Beglaubigung und Beurkundung gewisser Unterschriften, die Verwendung eines amtlichen Siegels, die Bestellung von Sachverständigen, die Unterhaltung von Einigungsämtern zur Bekämpfung des unlauteren Wettbewerbs usw. Auch die meisten der von den Kammern auf dem Gebiet der Berufsbildung getroffenen Maßnahmen werden von den Kammern zu diesen Hoheitsaufgaben gerechnet.

Die gutachtliche Tätigkeit der Kammern gliedert sich einmal in solche Tätigkeiten, die die Kammern auf Anordnung amtlicher Stellen ausüben und zum anderen in Anregungen und Vorschlägen, die von den Kammern auf Grund eigener Initiative gemäß den im Kammerbezirk gemachten Erfahrungen, vorgebracht werden.

---

[1]) Vgl. S. 10 ff.
[2]) Dazu wurden sie durch das Handelskammergesetz von 1870 gemacht.
[3]) Pütz, Th.: Theorie der allgemeinen Wirtschaftspolitik und Wirtschaftslenkung. Wien 1948, S. 161.

Zu der dritten Gruppe der Kammeraufgaben gehört ganz allgemein die Betreuung und auch die Gesamtinteressenvertretung der nicht dem Handwerk angehörenden Gewerbetreibenden des Kammerbezirks. Hier ist besonders der Ausgleich zwischen den oftmals sehr divergierenden Interessen der einzelnen Wirtschaftszweige zu nennen.

Zur Erfüllung ihrer Aufgaben werden den Kammern bestimmte wirtschaftspolitische Mittel übertragen und es ergibt sich vom Standpunkt unserer Untersuchung die Frage, ob die Industrie- und Handelskammern auf dem Gebiet der Berufsausbildung für ihren jeweiligen Kammerbezirk überhaupt wirtschaftspolitisch tätig werden können, ob sich — da die wirtschaftspolitischen Maßnahmen der Industrie- und Handelskammern auf dem Gebiet der Berufsbildung der allgemeinen Arbeitsmarktpolitik untergeordnet sind — überhaupt für einen regionalen Teilarbeitsmarkt wirtschaftspolitische Normen aufstellen lassen.

Untersuchen wir die Frage, ob es berechtigt ist, den volkswirtschaftlichen Arbeitsmarkt in seiner Gesamtheit in regionale Teilarbeitsmärkte aufzugliedern, so ist festzustellen, daß jeder volkswirtschaftliche Arbeitsmarkt auf Grund der natürlichen geographischen Differenzierung der wirtschaftlichen Grundlagen und der unterschiedlichen Ausgestaltung des Wirtschaftsraumes sowie der Schwerbeweglichkeit der menschlichen Arbeitskraft in eine Vielzahl voneinander sehr unterschiedlicher räumlicher Teilmärkte mit eigener volkswirtschaftlicher Bedeutung aufgegliedert werden kann [4]), wobei die regionale Begrenzung des Teilarbeitsmarktes von dem zu erforschenden Gegenstand abzuleiten ist.

Träger der regionalen Wirtschaftspolitik auf den Teilarbeitsmärkten sind neben den regional zuständigen staatlichen Arbeitsämtern die Industrie- und Handelskammern, die mit den wirtschaftspolitischen Lenkungsmöglichkeiten auf dem Gebiet der Berufsbildung langfristig erheblichen Einfluß auf den regionalen Arbeitsmarkt nehmen und die Entwicklung auf diesem in bestimmte Richtung lenken können. Somit ist es berechtigt, von wirtschaftspolitischen Möglichkeiten der Industrie- und Handelskammern auf dem Gebiet der Berufsausbildung zu sprechen. Zum Zweck der weiteren Kennzeichnung der wirtschaftspolitischen Tätigkeit der Industrie- und Handelskammern haben wir nunmehr zu prüfen, ob die den Kammern auf dem Gebiet der Berufsausbildung übertragenen wirtschaftspolitischen Mittel überhaupt isoliert betrachtet werden können, ob sie nicht vielmehr im Gesamtzusammenhang der Skala von allgemeinen Mitteln der Wirtschaftspolitik der Kammern zu sehen sind.

Diese Frage ist dahingehend zu beantworten, daß die Kammern lediglich auf dem Gebiet der Berufsausbildung überhaupt noch wirtschaftspolitisch initiativ werden können. Die Berufsausbildung ist das einzige Aufgabengebiet, das den Kammern geblieben ist, bei dem Legislative und Exekutive unmittelbar bei den Kammern und ihren Organen liegen. Bei allen übrigen wirtschaftspolitischen Aufgabengebieten können die Kammern nur beratend Stellung nehmen, bzw. sind sie lediglich an der Willensbildung beteiligt. Auf dem Sektor der Berufsausbildung können sie von sich aus aktiv werden und bestimmen darüber hinaus auf diesem Gebiet selbst das Maß ihrer Aktivität. Es ist also festzustellen, daß die Möglichkeiten der wirtschaftspolitischen Anwendung der Institute der Berufsbildung kein Unterproblem der allgemeinen wirtschaftspolitischen Betätigung der Industrie- und Handelskammern ist, sondern — auch wenn die Kammern selbst dieses noch nicht erkannt haben und nur ganz vereinzelt Berufsausbildungsmaßnahmen in das Instrumentarium wirtschaftspolitischer Möglichkeiten eingebaut haben [5]) — das Zentralproblem der wirtschaftspolitischen Betätigung der Kammern überhaupt.

Nach diesen grundsätzlichen Aussagen muß noch der Charakter der den Kammern übertragenen wirtschaftspolitischen Mittel angegeben werden. Zu diesem Zweck ist darauf hinzuweisen, daß der Staat seit dem Ende des vorigen Jahrhunderts dazu übergegangen ist, den Selbstverwaltungsorganen, insbesondere den Industrie- und Handelskammern, solche wirtschaftspolitischen Aufgaben zu delegieren, für die man bei den Selbstverwaltungsorganen ein größeres Maß an Sachverstand als bei der staatlichen Verwaltung voraussetzen kann [6]). Es ist für die den Selbstverwaltungsorganen übertragenen wirtschaftspolitischen

---

[4]) Schumpeter kommt bei der Behandlung der Frage der Teilarbeitsmärkte zu seiner Inselabgrenzung: „Gleich Inseln sind die einzelnen Gruppen von Arbeitern im weitesten Sinne, die es in der Volkswirtschaft gibt, voneinander getrennt und kaum gibt es einen ‚Verkehr' zwischen denselben". Schumpeter, J.: Das Wesen und der Hauptinhalt der theoretischen Nationalökonomie, Leipzig 1908.

[5]) Z. B. durch Erschwerung der Prüfungsbedingungen bei den Lehrabschlußprüfungen in solchen Fällen, wo ein Überangebot an Lehrlingen eines bestimmten Berufes besteht.

[6]) Tuchtfeld, E.: Wirtschaftspolitik und Verbände. In: Hamburger Jahrbuch für Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik. 1. Jahr, Tübingen 1956, S. 75.

Mittel charakteristisch, daß sie im Rahmen der gesamten staatlichen Wirtschaftspolitik relativ bedeutungslos sind und durch die Übertragung die staatliche Verwaltung von Bagatellenaufgaben entlastet werden soll [7] [8] [9]. Trotz der relativen Belanglosigkeit der den Kammern übertragenen wirtschaftspolitischen Mittel darf nicht die Gefahr übersehen werden, die mit einer derartigen Übertragung grundsätzlich verbunden ist: „denn ein Verband, dem wirtschaftspolitische Funktionen delegiert werden, hört damit noch keineswegs auf, ein wirtschaftspolitischer Interessenverband zu sein" [10].

E) Ausblick

Aus den Erörterungen der Grundlegung ergeben sich die im weiteren Verlauf der Arbeit zu behandelnden Probleme. Es ist gezeigt worden, wie in Deutschland die Institutionalisierung der Überwachung und Kontrolle der praktischen Betriebslehre als Aufgabe der Industrie- und Handelskammern erfolgt ist. Dabei wurden die Tendenzen und Entwicklungen des Auslandes in einem besonderen Kapitel (Exkurs) gestreift. Im weiteren Verlauf unserer Untersuchung ist näher auf die Probleme der Betätigung der Industrie- und Handelskammern auf dem Gebiet der Berufsausbildung einzugehen. Der Themenstellung der Grundlegung entsprechend, bietet es sich an, die Probleme getrennt zu untersuchen und zwar gesondert für die Lehrlingsausbildung und für die Erwachsenenbildung.

Im Exkurs der Grundlegung haben wir darauf hingewiesen, daß zur Erklärung unterschiedlicher Systeme beruflicher Ausbildung die jeweilige wirtschaftliche und soziale Entwicklung mit in die Betrachtung einzubeziehen ist. Um an späterer Stelle der Untersuchung die Probleme der deutschen Lehrlingsausbildung kennzeichnen zu können, ist es erforderlich, auf die handwerklichen, kaufmännischen und industriellen Grundlagen unserer Lehrlingsausbildung zurückzugehen. Aus der Betrachtung der historischen Grundlagen unserer Lehrlingsausbildung ergibt sich das im II. Abschnitt besonders zu untersuchende Problem, ob nämlich diese Grundlagen noch mit den Erfordernissen, die die Gesellschaft an die Berufsausbildung stellt, übereinstimmen.

Auf dem Gebiet der Erwachsenenbildung müssen, nicht zuletzt wegen des noch verhältnismäßig jungen Zweiges der Betätigung der Industrie- und Handelskammern, zunächst die von den Kammern getroffenen Maßnahmen sowie deren sozialwissenschaftliche und pädagogische Bedeutung untersucht werden. Im Anschluß daran müssen die besonderen Probleme, die sich aus der Betätigung der Industrie- und Handelskammern auf diesem Gebiet ergeben, dargestellt werden.

Die Institutionalisierung von Ausbildungsfunktionen bei den Industrie- und Handelskammern ist in der Grundlegung behandelt worden. Im II. und III. Abschnitt der Untersuchung werden die Probleme im einzelnen erarbeitet und dargestellt. Die vielfach geübte Kritik an unserer Form der Berufsausbildung wird dabei angesprochen. Aus dieser Kritik sowie den bereits in der Grundlegung dargestellten anderen Systemen beruflicher Ausbildung des Auslandes entsteht die Frage, ob die Wirtschaft überhaupt noch fähig und in der Lage ist, die berufliche Aus- und Weiterbildung als Selbstverwaltungsaufgabe wahrzunehmen. In dem Zusammenhang mit dieser Frage müssen wir uns im IV. Abschnitt der Untersuchung mit dem Berufsausbildungsgesetz und den daraus entstehenden Problemen auseinandersetzen.

---

[7] ebenda, S. 76.

[8] Huber erwähnt, daß neben diese Entlastung des Staates von Bagatellenaufgaben auch eine starke Belastung getreten sei, die durch das Hineintragen der Interessengegensätze in die staatliche Sphäre entstanden ist. (Huber, H.: Staat und Verbände, Tübingen 1958, S. 18.)

[9] Als Beispiele für die Bagatellenaufgaben erwähnt Tuchtfeld u. a. Überwachung der Berufsausbildung durch die Kammern und das Prüfungswesen. (Tuchtfeld, E.: Wirtschaftspolitik . . ., a. a. O., S. 76).

[10] Tuchtfeld, E.: Wirtschaftspolitik . . ., a. a. O., S. 76.

II. Abschnitt

Das Berufsausbildungswesen der Industrie- und Handelskammern auf dem Gebiet der Lehrlingsausbildung

A) Die Grundlagen für die Berufsausbildungsarbeit der Industrie- und Handelskammern auf dem Gebiet des Lehrlingswesens

Um die Arbeit der Industrie- und Handelskammern auf dem Gebiet der Lehrlingsausbildung kennzeichnen zu können, ist es erforderlich, zunächst einen Überblick über die Entwicklung der betrieblichen Berufsausbildung bis zu dem Zeitpunkt zu geben, wo die Maßnahmen der Kammern einsetzten. Da sowohl die industrielle als auch die kaufmännische Lehre hinsichtlich ihrer Ausgestaltung an die überlieferten Formen des Handwerks anknüpften, dürfte es gerechtfertigt sein, mit der Entwicklung des handwerklichen Lehrverhältnisses zu beginnen. Dies um so mehr, als auch der Gesetzgeber sich zunächst nur mit dem handwerklichen Lehrverhältnis befaßte und die meisten Bestimmungen der Gewerbeordnung, durch die das handwerkliche Lehrverhältnis geregelt wird, später auch auf das industrielle Lehrverhältnis ausgedehnt wurden.

1. Die Entwicklung des handwerklichen Lehrverhältnisses

Die früheste Urkunde über das Bestehen eines geordneten Lehrlingswesens in Deutschland stammt aus dem Jahre 1182 [1]). Der damaligen Organisation der Wirtschaft entsprechend, regelten die Zünfte als Selbstverwaltungsorgane die Angelegenheiten des Gewerbes, so auch des Lehrlingswesens. Nach dieser Urkunde aus dem Jahre 1182 mußte jeder Lehrling sein eheliches und ehrliches [2]) Herkommen nachweisen. Einzelheiten über das Lehrverhältnis selbst enthält diese Urkunde noch nicht, hierüber wird zuerst aus dem 14. Jahrhundert berichtet [3]). Eheliche Geburt und ehrliches Herkommen waren auch jetzt noch die ersten Voraussetzungen, um überhaupt in das Handwerk aufgenommen zu werden. Waren diese Voraussetzungen erfüllt, so mußte der Lehrling zunächst eine Probezeit von vier Wochen ableisten. Während dieser Zeit wollte der Meister sich davon überzeugen, ob beim Lehrling Lust und Geschick zu dem erwählten Gewerbe vorhanden waren. Nach zufriedenstellendem Ablauf der Probezeit wurde der Lehrling unter Beachtung gewisser Feierlichkeiten in Anwesenheit aller Mitglieder der Zunft in das Protokollbuch [4]) eingetragen. Nun wurden seine fachliche Ausbildung und die allgemeine Erziehung durch die Meister und Zünfte genau geregelt und durch einheitliche Rechtsvorschriften [5]) vor Mißbrauch geschützt.
Das Wesentliche der Berufs- und Lehrordnung dieser Zeit kann so zusammengefaßt werden: Die Berufslehre erfolgte in der Meisterwerkstatt. Vormachen und Nachmachen, Anleiten und Üben waren die Grundformen der Berufserziehung. Die Lehre war eine Lehr-, Lern-, Arbeits- und Lebensgemeinschaft in der Meisterfamilie. Eine Trennung von beruflicher und menschlicher Erziehung gab es nicht. Jeder Lehrberuf gewährleistete später ein standes-

---

[1]) Die Angabe hierüber entnimmt der Verf. einer bisher unveröffentlichten Arbeit von Hoffmann, E.: Kurze Geschichte der betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland, Bonn 1955, O. S.
[2]) Von nicht ehrlichem Herkommen waren Kinder, deren Vater den Beruf z. B. des Töpfers, Leinewebers, Scharfrichters, Schinders, Totengräbers ausübte.
[3]) Stieda, W.: Zunftwesen . . ., a. a. O., S. 1098.
[4]) Das Protokollbuch ist der Vorläufer der später sowohl bei den Industrie- und Handelskammern, als auch bei den Handwerkskammern geführten Lehrlingsrolle.
[5]) Diese Rechtsvorschriften waren zu jener Zeit kein kodifiziertes Recht, die Lehrlingsausbildung wurde vielmehr durch Brauchtum und Gewohnheitsrecht geordnet.

gemäßes Auskommen. Was der Lehrling in der Lehre gelernt hatte, das konnte er lebenslang als Beruf ausüben. Die Lehre führte unmittelbar über die Gesellen- und Wanderjahre zur Meisterschaft und zur Aufnahme in die Zunft, die ihrerseits die Rechte und Pflichten ihrer Angehörigen in der Form der Selbstverwaltung überwachte. Berufliches und persönliches, öffentliches und privates Leben erfüllten sich in den Zunftordnungen in gleicher Weise.

Eine Regelung der Lehrverhältnisse in der beschriebenen Art konnte so lange bestehen, wie die Zünfte und Innungen selbst das wirtschaftliche Geschehen weitgehend regelten. Mit dem Aufkommen des absoluten Staates änderte sich dieses Bild. Von denjenigen Mächten, die die Ablösung der alten Zunftordnung herbeigeführt haben, sind vom Standpunkt unserer Untersuchung zwei von besonderer Bedeutung: Die im Merkantilismus aufblühende Industrie und der Herrschaftsanspruch der Landesherren.

Die sich im Merkantilismus neben dem Handwerk entwickelnden Manufakturen machten sich die alltägliche Erfahrung, daß wiederholte und gleichartige Verrichtungen leichter zu bewerkstelligen sind als ständige Neuschaffungen, die für die spätere industrielle Produktion charakteristische Arbeitsaufteilung und Serienanfertigung, zunutze. Sie waren damit dem Handwerk überlegen, weil die Zunftordnungen für einzelne Handwerksmeister nicht mehr als zwei bis drei Gesellen zuließen und auch dafür sorgten, daß der Rahmen des handwerklichen Kleinbetriebes nicht gesprengt wurde. So mußte die Leistungsfähigkeit des Handwerks hinter der der Manufakturen und der aufkommenden Industrie zurückbleiben. Darüber hinaus stand aber auch das Selbstverwaltungsrecht der Zünfte und Innungen im Widerspruch zu dem unmittelbaren Herrschaftsanspruch des Landesherrn. Im Merkantilismus, als der neuen politischen und wirtschaftlichen Einstellung, wurde deshalb die auf dem Prinzip der genossenschaftlichen Selbstverwaltung aufgebaute mittelalterliche Handwerksverfassung beseitigt und durch eine obrigkeitliche Reglementierung des Gewerbes ersetzt. Auch auf dem Gebiet der Berufserziehung setzte sich diese obrigkeitliche Reglementierung durch und fand ihren Ausdruck in der Schaffung eines einheitlichen Gesellenbriefes durch die im Jahre 1731 vom Reichstag beschlossene Handwerksordnung [6]).

Wirtschaftliche und politische Motive waren es somit, die das Selbstverwaltungswesen auf allen Gebieten der Zünfte wesentlich einschränkten. Zwar hat das Handwerk selbst die alte Zunftorganisation niemals völlig aufgegeben [7]) [8]), es konnte sich aber doch nicht dem Machtwillen des absoluten Herrschers widersetzen. Als die Emanzipationsbewegung des wirtschaftlichen Liberalismus im 19. Jahrhundert einsetzte, hat das Handwerk an dieser Bewegung zwar teilgenommen, aber gleichzeitig die alte Zunftverfassung wieder herstellen wollen [9]). Der Wille zur wirtschaftlichen Emanzipation war jedoch viel stärker als der Wunsch des Handwerks, zur Zunftverfassung zurückzukehren. Während nun aber sowohl das Selbstverwaltungswesen der Zünfte als auch der Merkantilismus auf dem Gebiet der Berufserziehung einheitliche Regelungen getroffen hatten, entsprach es dem Wesen des aufkommenden Liberalismus, die Berufserziehung der Willkür zu überlassen; denn nach liberaler Anschauung kommen die natürlichen Ordnungskräfte der Wirtschaft dann zur besten Entfaltung, wenn der Staat sich jeder wirtschaftspolitischen Tätigkeit enthält. Deshalb hielt man es für die beste Wirtschaftspolitik, wenn der Staat auf die Aufstellung wirtschaftsordnender Normen — zu denen Berufsordnungsmaßnahmen gehören — überhaupt verzichtete [10]). Im Rahmen dieser Arbeit soll auf die liberale Wirtschaftspolitik und deren Kritik nicht weiter eingegangen werden. Festzuhalten ist für den Zweck unserer Untersuchung, daß auch das Lehr- und Ausbildungsverhältnis im Liberalismus auf den privatrechtlichen Vertragscharakter ohne einheitliche Normen reduziert wurde, was eine vollkommen unterschiedliche Behandlung des Lehrverhältnisses bewirkte. Ein Beispiel der

---

[6]) Die Handwerksordnung von 1731 schuf die gesetzlichen Voraussetzungen für die Beseitigung der mittelalterlichen Zunftverfassung und hat bis zum 18. und 19. Jahrhundert die Gewerbegesetzgebung der deutschen Staaten stark beeinflußt.

[7]) Seidel, B.: Industrialismus und Kapitalismus. Sozialethische und institutionelle Wandlungen einer Wirtschaftsform. Meisenheim, Glan 1955, S. 233.

[8]) Auch im Rahmen der katholischen Soziallehre gehört der Gedanke einer berufsständischen Ordnung noch heute zum „Christlich sozialen Erbgut". (von Nell-Brenning, S. J. O.: Einführung in die Literatur der katholischen Soziallehre. In: Hamburger Jahrbuch für Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik. 1. Jahr, Tübingen 1956, S. 178.

[9]) Seidel, B.: Industrialismus . . ., a. a. O., S. 233.

[10]) Böhm, Fr.: Die Ordnung der Wirtschaft als geschichtliche Aufgabe und rechtsschöpferische Leistung, Stuttgart-Berlin 1957, S. 67.

willkürlichen Behandlung des Lehrverhältnisses führt Abraham [11]) an: Für das Preußen von 1858 war die handwerkliche Lehrzeit ohne jede einheitliche Regelung. Im Durchschnitt dauerte die Lehre drei Jahre, in vielen Fällen vier Jahre und in Einzelfällen zwei bzw. fünf Jahre [12]). Entsprach diese willkürliche Regelung der Lehrverhältnisse dem Wesen des Liberalismus, so war es der durch den Liberalismus aufkommende Großbetrieb, der nunmehr eine gewisse einheitliche Regelung erforderlich werden ließ, denn in dem Maße, wie die sozialen Gebilde größer wurden, die volkswirtschaftliche Arbeitsteilung und die Differenzierung der Berufe zunahm, mußte die Willkür auf dem Gebiet der Berufsausbildung zu unzulänglichen Verhältnissen führen.

Solange das Wirtschaftsleben statischen Charakter hatte, war kein Raum für Wirtschaftsverfassungspolitik im allgemeinen und für einheitliche Berufsordnungsmaßnahmen im besonderen. Der Übergang zur dynamischen Wirtschaft und zur großbetrieblichen Produktionsweise ließ jedoch die systematische Gestaltung einer rechtlichen Wirtschaftsverfassung immer dringender werden, so daß sich der Gesetzgeber bald wieder mit der Berufsausbildung befassen mußte. Die jetzt eingeführte gesetzliche Regelung der Lehrverhältnisse galt für die gewerbliche Lehre im allgemeinen, also sowohl für den Handwerksbetrieb als auch für den Industriebetrieb. Es darf aber nicht verkannt werden, daß bis etwa zur Jahrhundertwende das industrielle Lehrverhältnis eine Ausnahme bildete. Die Etappen, in denen sich der Gesetzgeber der Berufsausbildung annahm, waren:

a) Die Gewerbeordnung von 1869

In die Gewerbeordnung des Norddeutschen Bundes wurden mit den §§ 115 bis 125 Bestimmungen für sämtliche gewerblichen Lehrverhältnisse aufgenommen. In § 115 wurde eine Definition des Lehrverhältnisses gegeben [13]). Mit dieser Erweiterung der Gewerbeordnung wurde die liberale Grundtendenz der damaligen Wirtschaftspolitik noch keineswegs durchbrochen, die Bestimmungen der Gewerbeordnung von 1869 waren vielmehr so gefaßt, daß dadurch die Lehrlingsausbildung nicht einmal einheitlich geregelt wurde und selbst bestehende Mißstände konnten auch jetzt noch nicht beseitigt werden. Daß diese Mißstände durch die Verhaltensweisen von Lehrlingen und Lehrherren in gleicher Weise hervorgerufen wurden und über die Bedeutung von Einzelerscheinungen weit hinausgingen, geht aus einer Äußerung Stiedas hervor: „Die Lehrlinge mißbrauchen die ihnen eingeräumten Freiheiten in verfrühter Selbständigkeit aufs schnödeste, die Handwerksmeister aber kümmern sich wenig um die Ausbildung der ihnen anvertrauten Jünglinge“ [14]) [15]).

Verantwortliche Sozialpolitiker wiesen in dieser Zeit immer wieder auf die Notwendigkeit hin, ausreichende gesetzliche Bestimmungen für die Lehrverhältnisse zu schaffen. Der Verein für Sozialpolitik veranlaßte gutachtliche Äußerungen über die Lehrlingsfrage und befaßte sich darüber hinaus auf seiner Generalversammlung von 1875 ausführlich mit diesem Thema [16]). Durch die öffentliche Meinung angeregt, konnte sich auch die Reichsregierung nicht länger dieser Frage entziehen und schritt noch im Jahre 1875 zur Vornahme einer Enquete. Die Enquete der Reichsregierung und ebenso auch die zahlreichen Untersuchungen, die von privater Seite angestellt wurden, stimmten darüber überein, daß

aa) die Zustände auf dem Gebiet des Lehrlingswesens reformbedürftig waren und

bb) von den Lehrherren allein keine Abhilfe der bestehenden Mißstände erwartet werden könnte.

Weitergehende gesetzliche Maßnahmen, als sie die Gewerbeordnung von 1869 beinhaltete, wurden deshalb gefordert, und dieser Forderung konnte sich auch die Reichsregierung nicht widersetzen.

---

[11]) Abraham, K.: Der Strukturwandel im Handwerk in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts und seine Bedeutung für die Berufserziehung. In: Berufserziehung im Handwerk, Heft 9, Köln 1955.

[12]) Oftmals war die unterschiedliche Länge der Lehrzeit abhängig von der Höhe des Entgelts, das der Lehrling zu zahlen hatte. Je größer dieses war, um so kürzer war die Lehrzeit und umgekehrt.

[13]) „Als Lehrling ist jeder zu betrachten, welcher bei einem Lehrherrn zur Erlernung eines Gewerbes in Arbeit tritt, ohne Unterschied, ob die Erlernung gegen Lehrgeld oder als unentgeltliche Hilfsleistung stattfindet oder ob für die Arbeit Lohn gezahlt wird.“

[14]) Stieda, W.: Lehrlingswesen (Moderne Zeit). Im: Handwörterbuch der Staatswissenschaften, 3. Aufl. 6. Bd., Jena 1910, S. 453.

[15]) Dadurch gaben die Meister den Lehrlingen ein schlechtes Beispiel.

[16]) Stieda, W.: Lehrlingswesen . . ., a. a. O., S. 453.

b) Die Novelle zur Gewerbeordnung von 1878

Die Novelle zur Gewerbeordnung von 1878 brachte in materieller Hinsicht eine Streichung des § 115, das Lehrverhältnis sollte also nicht näher definiert werden. Eine Erweiterung der Gewerbeordnung brachte die Neueinführung der §§ 126 bis 133, die der herrschenden Unsicherheit in den Beziehungen zwischen Lehrherren und Lehrlingen, die ganz auf privat-rechtlicher Grundlage ruhten, entgegenwirken sollten. Neu eingeführt wurde durch diese Novelle auch die Probezeit für Lehrlinge. Folgende Neuerungen waren in der Novelle enthalten:

Begünstigung der schriftlichen Form des Lehrvertrages, Möglichkeit der Entlassung von Lehrlingen im Falle unbefugten Verlassens der Lehre, erschwerte Auflösung des Lehrverhältnisses seitens des Lehrlings (Forderung einer schriftlichen Erklärung), Regelung der Entschädigungsfrage bei Lösung des Lehrvertrages, Verpflichtung des Lehrherrn zur Ausstellung eines Lehrzeugnisses nach Ende der Lehre und schließlich strengere strafrechtliche Verantwortlichkeit des Lehrherrn.

Durch diese Novelle zur Gewerbeordnung sollte einmal der herrschenden Unsicherheit in den Beziehungen zwischen Lehrling und Lehrherrn entgegengewirkt werden — deshalb wurde besonderer Wert auf die schriftliche Form des Lehrvertrages gelegt — zum anderen sollte mit den Bestimmungen aber auch die Möglichkeit geschaffen werden, sowohl gegen Lehrlinge als auch gegen Lehrherren, die sich ihren vertraglich übernommenen Verpflichtungen entzogen hatten, vorzugehen.

Ihre Vervollständigung erfuhren die Bestimmungen der Gewerbeordnung durch

c) Das Innungsgesetz von 1881 sowie die Innungsprivilegien von 1884 und 1887

Diese Gesetze schufen neues Innungsrecht. Die Regelung und Pflege des Lehrlingswesens wurde jetzt den Innungen weitgehend übertragen und das Reichsamt des Innern (das damalige Reichsinnenministerium) erließ ein „Normalstatut für Innungen", in welchem im einzelnen geregelt war, wie die Innungen fortan das Lehrlingswesen handhaben sollten. Die Absicht des Gesetzgebers, die Innungen verstärkt in das Lehrlingswesen einzuschalten, erwies sich jedoch zunächst noch nicht als realisierbar, weil die Innungen selbst an der Regelung der Lehrlingsausbildung gar nicht interessiert waren. „Teils aus Gleichgültigkeit, teils aus Mangel an Mitteln taten sie (die Innungen) für die Ausbildung und Förderung des Lehrlingswesens wenig" [17]), so kennzeichnet Stieda die Auswirkungen des Innungsgesetzes. Die Verhältnisse auf dem Gebiet der Lehrlingsausbildung blieben also nach wie vor reformbedürftig und der Gesetzgeber mußte sich bald wieder mit der Lehrlingsfrage befassen.

d) Die Novelle zur Gewerbeordnung von 1897

Die Novelle von 1897 ist das eigentliche Grundgesetz für die handwerkliche Berufsausbildung geworden. Die bisherigen Lehrlingsbestimmungen wurden aufgeteilt in „allgemeine" (§§ 126 bis 128) und besondere für Handwerker (§§ 129 bis 132). Erneut wurde den Innungen die weitere Regelung des Lehrlingswesens als eine ihrer wichtigsten Aufgaben übertragen.

In materieller Hinsicht bestimmte das neue Recht:

Anleitungsberechtigte im Handwerk müssen 24 Jahre alt sein und eine abgeschlossene Lehrzeit nebst Gesellenprüfung nachweisen oder fünf Jahre hindurch in ihrem Handwerk selbständig tätig gewesen sein. Die Anleitungsberechtigung konnte — meistens im Zusammenwirken von Kammern bzw. Innungen mit den Gewerbeaufsichtsbehörden — entzogen werden, falls überzeugende Gründe hierfür vorlagen [18]). Die Lehrzeit selbst sollte in der Regel drei Jahre dauern und durfte vier Jahre nicht übersteigen.

Die ersten Vorschriften über die Höchstzahl der auszubildenden Lehrlinge als Kampfmaßnahmen gegen die „Lehrlingszüchterei" [19]), nämlich die §§ 128 und 130, wurden in

---

[17]) Stieda, W.: Lehrlingswesen . . ., a. a. O., S. 453.

[18]) Überzeugende Gründe sind z. B., wenn der Lehrherr den Lehrling nicht vor Mißhandlungen seitens der Arbeits- und Hausgenossen schützt, ihm Arbeiten zuweist, die seine Arbeitskräfte übersteigen u. a.

[19]) Unter Lehrlingszüchterei versteht man den Tatbestand, daß ein Lehrherr eine im Mißverhältnis zu dem Umfang oder der Art seines Handwerksbetriebes stehende Anzahl von Lehrlingen hält und dadurch die Ausbildung der Lehrlinge gefährdet erscheint. (Vgl. Wefelmeyer, R., und Wefelmeyer, H.: Lexikon der Berufsausbildung und Berufserziehung, Wiesbaden 1959, S. 332.)

diesem Jahre in die Gewerbeordnung aufgenommen. Ferner ist es das historische Verdienst dieser Novelle von 1897, mit dem § 216a der unteren Verwaltungsbehörde die Möglichkeit gegeben zu haben, die Befugnis zum Halten und zur Anleitung von Lehrlingen bestimmten Lehrherren zu entziehen.
Gleichzeitig ist diese Novelle die Geburtsstunde der Handwerkskammern. Der § 103e ermächtigt diese [20]), sich mit der näheren Regelung des Lehrlingswesens zu befassen, die Durchführung der für das Lehrlingswesen geltenden Vorschriften zu überwachen, sowie Prüfungsausschüsse zur Abnahme der Gesellenprüfung zu bilden. Damit war die Möglichkeit gegeben, die bisherige Arbeit der Innungen im größeren räumlichen und überfachlichen Rahmen fortzusetzen.
Erst diese weitgehenden Bestimmungen gewährleisteten eine geordnete Ausbildung wenigstens in den Grundbedingungen des handwerklichen Lehrverhältnisses und mehr als es früher durch die Innungen geschah, nahmen sich jetzt die Handwerkskammern der Regelung der Lehrverhältnisse an: Beauftragte der Kammern kontrollierten die erlassenen Vorschriften und sorgten für die Beseitigung erkannter Mißstände bei der Ausbildung.

e) Die Novelle von 1908

Diese Novelle brachte eine Umformung des § 129, dessen einleitender Satz nunmehr folgenden Wortlaut erhielt:

„In Handwerksbetrieben steht die Befugnis zur Anleitung von Lehrlingen nur denjenigen Personen zu, welche das vierundzwanzigste Lebensjahr vollendet und eine Meisterprüfung bestanden haben."

Damit war von der Seite des Gesetzgebers das gewerbliche Lehrverhältnis ausreichend geregelt. Die Industrielehre selber wurde noch nicht erwähnt. Wir werden uns weiter unten dieser Frage zuzuwenden haben.

f) Die Handwerksordnung von 1953

Wenn auch mit der Novelle von 1908 der Weg der weiteren Entwicklung der gewerblichen Berufsausbildung festgelegt war, so muß — nicht zuletzt der Vollständigkeit halber — hier auch auf die Handwerksordnung von 1953 kurz eingegangen werden, da in dieser die handwerkliche Berufsausbildung im einzelnen geregelt wird.
Die Handwerksordnung von 1953 übernimmt im wesentlichen die Bestimmungen der Novelle von 1908, sie macht jedoch — im Gegensatz zu früheren Regelungen — die Handwerkskammern ganz eindeutig zum wesentlichen Träger der handwerklichen Berufsausbildung. Dieses kommt allein schon bei der Bestimmung des Aufgabenkreises der Handwerkskammern zum Ausdruck: Als eine der Hauptaufgaben der Handwerkskammern führt die Handwerksordnung nämlich die Regelung der Berufsausbildung im Handwerk an. Jede Handwerkskammer hat — um die Ordnungsmäßigkeit der Lehrlingsausbildung durchzuführen —, entsprechend einem Entwurf des Deutschen Handwerkskammer-Tages, eine Lehrlingsordnung verabschiedet, in der alle für die sogenannte Meisterlehre in Frage kommenden Bestimmungen zusammengefaßt bzw. festgelegt sind. Danach müssen alle Lehrverhältnisse in die Lehrlingsrolle der Kammern eingetragen werden. Die Lehrverträge müssen zu dem Zweck zwei Wochen nach ihrem Abschluß der Handwerkskammer eingereicht werden. Sie dienen als Unterlage für die Eintragung in die Lehrlingsrolle und sollen bei der Eintragung auch daraufhin überprüft werden, ob sie ordnungsgemäß abgeschlossen sind. Für den Lehrvertrag stellen die Handwerkskammern ein Lehrvertragsmuster zur Verfügung. Das, was dem Lehrling in der Lehre an Fertigkeiten und Kenntnissen zu vermitteln ist, enthalten die fachlichen Vorschriften für die Lehrlingsausbildung. Sie gliedern sich jetzt, im Gegensatz zu früher, in „Fachliche Vorschriften" und „Fachliche Grundsätze". Beide zusammengefaßt ergeben das Lehrbild des jeweiligen Berufes. Lehrbilder enthalten die Fertigkeiten und Kenntnisse, die dem Jugendlichen zu vermitteln sind, damit er seinen Beruf völlig beherrscht, und den Berufsbildungsplan, der eine Anleitung zur Stufenfolge der Lehrgegenstände gibt. Die Führung eines Werkstattwochenbuches wird zwingend vorgeschrieben, ebenso die Zwischenprüfungen am Ende eines jeden Lehrjahres. Auch die Dauer der Lehrzeit wird aufgeführt. Weiter werden die bei der Gesellenprüfung für die Arbeitsprobe zu

[20]) Im Bundesgebiet gibt es heute 44 Handwerkskammern.

fordernden Arbeiten und die fachtheoretischen Kenntnisse festgelegt. Ergänzt wird diese Zusammenfassung noch durch das Berufsbild, in dem alle Kenntnisse und Fertigkeiten aufgeführt sind, die vom Meister gefordert werden, die also den gesamten Berufsinhalt darstellen.

Den Abschluß der Lehre bildet die Gesellenprüfung. Die Handwerkskammern haben für ihren Bezirk eine Gesellen-Prüfungsordnung beschlossen, durch die die Zulassungsbedingungen, Ablauf und Prüfungsbedingungen geregelt werden. Die Handwerkskammer erteilt auch den Innungen die Ermächtigung, einen Gesellen-Prüfungsausschuß zu bilden.

Abschluß der gesamten handwerklichen Berufsausbildung ist die Meisterprüfung. Für sie haben die Handwerkskammern ebenfalls eine Prüfungsordnung beschlossen, die alles Erforderliche verbindlich festlegt. Die Meisterprüfungsausschüsse werden für den jeweiligen Kammerbezirk errichtet.

2. Die Entwicklung des kaufmännischen Lehrverhältnisses

Ähnlich wie die Handwerkslehre läßt sich auch die Kaufmannslehre bis weit ins Mittelalter zurückverfolgen. Während sich der Gesetzgeber der Handwerkslehre aber erstmalig bereits im Jahre 1869 annahm, so fehlte auf dem kaufmännischen Sektor bis zum Jahre 1900 eine gesetzliche Regelung des Lehrverhältnisses beinahe völlig [21]) und auch das am 1. 1. 1900 in Kraft getretene neue Handelsgesetzbuch beschränkte sich — ähnlich wie die Gewerbeordnung von 1869 — in seinen das kaufmännische Lehrlingswesen betreffenden Bestimmungen lediglich auf einige Rahmen- und Grundsatznormen.

Das Fehlen einer gesetzlichen Regelung des kaufmännischen Lehrverhältnisses hatte jedoch bewirkt, daß sich auf dem kaufmännischen Sektor schon früh gewisse gewohnheitsrechtliche Regelungen herausgebildet hatten. Vierjährige Lehrzeit, Lehrgeld an den Lehrherrn, Prinzipalverfassung, Kost und Wohnung für den Lehrling gehören zu diesen Regelungen [22]).

Die Tätigkeit der Industrie- und Handelskammern konzentrierte sich in der Zeit vor der Jahrhundertwende auf dem Gebiet der kaufmännischen Berufserziehung vornehmlich auf die Einrichtung und Betreuung von kaufmännischen Schulen. Nach einem von Stegemann, dem damaligen Hauptgeschäftsführer der Kammer Braunschweig [23]), gegebenen Bericht bestanden im Jahre 1896 in Deutschland 254 kaufmännische Berufsschulen, von denen allein 181 von Handelskammern und kaufmännischen Vereinigungen ins Leben gerufen und unterhalten wurden.

Im Gegensatz zum handwerklichen Sektor erwies sich das Fehlen einer einheitlichen gesetzlichen Regelung des kaufmännischen Lehrverhältnisses in doppelter Hinsicht als Vorteil: Die Wirtschaft hatte das Gefühl, in eigener Sache tätig zu sein und war in größtem Umfang

[21]) Der Gesetzgeber begnügte sich lediglich mit der Feststellung, daß die Natur der Dienste und die Ansprüche der Handlungslehrlinge auf Gehalt ebenso wie die der Handlungsgehilfen mangels einer Übereinkunft durch den Ortsgebrauch oder gerichtliches Ermessen bestimmt wurden und daß für die Dauer der Lehrzeit der Lehrvertrag in Ermangelung einer solchen örtlichen Verordnung oder Ortsgebrauch maßgebend war.

[22]) Die praktische kaufmännische Berufserziehung wurde in den Anfangsjahren besonders durch zwei unterschiedliche Entwicklungsrichtungen beeinflußt: die Berufserziehung der hansischen und die der oberdeutschen Kaufleute.
Bei der Berufserziehung der hansischen Kaufleute wurde der Lehrling — ähnlich wie im Handwerk — in die Lebensgemeinschaft des Lehrherrn aufgenommen. Stramme Subordination, Verpflichtung des Lehrlings zu höchster Arbeitsamkeit, zu Treue zum Beruf und zur Firma des Lehrherrn und zu einem gottesfürchtigen Lebenswandel waren die Kennzeichen dieses Lehrverhältnisses. Ähnlich wie im Handwerk durfte auch als Lehrling ins Kaufmannsgewerbe nur aufgenommen werden, wer seine eheliche Geburt sowie seinen und seiner Eltern guten Leumund nachweisen konnte. Auch die Kaufmannszünfte und -vorstände regelten und überwachten, ähnlich wie die des Handwerks, die Ausbildung der Lehre, die, entsprechend den Bedürfnissen der einzelnen Kaufmannsbranchen, sehr unterschiedlich sein mußte.
Wesentlich unterschiedlich von der Berufserziehung der hansischen Kaufleute war die der oberdeutschen. Zwar wurde auch hier der Lehrling in die Lebensgemeinschaft des Lehrherrn aufgenommen, jedoch war der Austausch der Söhne zweier befreundeter Kaufleute üblich. Im Jugendlichen wurde schon sehr frühzeitig ein Standesbewußtsein geweckt. Der Lehrling wurde nur mit „feineren" kaufmännischen Arbeiten beschäftigt. Er nahm bei berühmten Rechenkünstlern Unterricht im kaufmännischen Rechnen und in der Buchführung. Am Ende dieser Berufserziehung stand der überall geachtete königliche Kaufmann.
Gemeinsam war somit beiden Ausbildungsarten, daß die Lehre in der Familiengemeinschaft des Lehrherrn erfolgte. Dadurch waren die Beziehungen zum gesamten kaufmännischen Betriebsgeschehen so unmittelbarer Natur, daß man eine schulmäßige Ausbildung nicht für notwendig erachtete. Die Lehrlinge wuchsen vielmehr von frühester Jugend in das wirtschaftliche Denken hinein.

[23]) Erwähnt von Satorius: Die Entwicklung der Berufsausbildung in Handel und Industrie Deutschlands seit der Jahrhundertwende; als Manuskript gedruckt, Frankfurt am Main-Höchst, 1948, S. 10.

zu sachkundiger, ehrenamtlicher Mitarbeit bereit, und es war die notwendige Elastizität gegeben, um ein neues, stetem Wandlungen leicht anzupassendes Gewohnheitsrecht zu schaffen.

3. Die Entwicklung des industriellen Lehrverhältnisses

In der Industrie konnten sich erste Ansätze zu einer eigenen betrieblichen Berufsausbildung erst dann zeigen, als die industrielle Produktionsweise selber Gestalt gewonnen hatte. Das war in Deutschland in größerem Umfange etwa um 1850. Mit dem Aufkommen des industriellen Großbetriebs entstand das Problem der industrie-eigenen Nachwuchskräfte. Während die Industrie bisher ihren fachlichen Nachwuchs aus dem Handwerkerstand gewonnen hatte [24]), erkannten weitsichtige Unternehmer jetzt, daß man sich bei der Nachwuchsfrage langfristig nicht allein auf die im Handwerk ausgebildeten Kräfte verlassen könne. Für die Einrichtung einer eigenen Industrielehre waren besonders zwei Gründe maßgebend:

1. konnte das Handwerk nicht genügend Lehrstellen bieten, um dem entsprechend der Bevölkerungszunahme gestiegenen Bedarf an Lehrstellen nachzukommen und damit auch gleichzeitig den gestiegenen Bedarf der Industrie an ausgebildeten Facharbeitern zu decken und
2. waren die Anforderungen, die die Industrie an den ausgebildeten Nachwuchs stellte, vielfach andere als sie im Handwerk bestanden.

In der Industrie setzte sich dann auch verhältnismäßig früh die Erkenntnis durch, daß die Ausbildung der Jugendlichen selbst am besten in besonders dafür eingerichteten Lehrwerkstätten erfolgen könnte, und zwar waren es nun wieder diejenigen Großfirmen, die schon früh zum Entstehen der Industrielehre überhaupt beigetragen hatten, die die Lehre in besonders dafür eingerichteten Lehrwerkstätten durchführten. Krause [25]) berichtet, daß die ersten industriellen Lehrwerkstätten im Anfang des 19. Jahrhunderts eingerichtet wurden. Eine der ersten Lehrwerkstätten wurde im Jahre 1823 von Koenig in der Schnellpressenfabrik Koenig und Bauer in Würzburg-Oberzell gegründet. 1875 gliederte Freiherr von Stumm-Halbach eine Lehrwerkstatt den späteren Eisenwerken Neukirchen an. 1878 wurde durch ministeriellen Erlaß die Errichtung von Lehrwerkstätten bei den preußischen Staatsbahnen angeordnet; bis zur Jahrhundertwende wurden bei den preußischen Staatsbahnen allein etwa 40 Lehrwerkstätten eingerichtet. 1889 eröffnete die Maschinenfabrik Augsburg-Nürnberg ihre erste Lehrwerkstatt und auch andere Großfirmen wie Henschel, Siemens, AEG, Krupp, Borsig, Bosch usw. folgten kurz vor bzw. nach der Jahrhundertwende diesen Beispielen.

Es darf nicht verkannt werden, daß trotz des schnellen Anstiegs der Zahl der industriellen Lehrwerkstätten die Masse der gewerblichen Lehrlinge noch lange im Handwerk ausgebildet wurde [26]), und daß es in der Industrie bis heute nicht gelungen ist, die Industrielehre nach eigenen Bedürfnissen auszugestalten, sondern daß auch hier — ähnlich wie bei der kaufmännischen Lehre — auf die überkommenen Formen der handwerklichen Lehre zurückgegriffen wurde. Diese Tatsache kennzeichnet die problematische Situation unseres derzeitigen Berufsausbildungswesens. Auch entnahm die Industrie weiterhin ihre Werkmeister vielfach dem Handwerkerstande. (Vgl. S. 65 ff).

4. Ergebnis und Problemstellung

Wir haben die Entwicklung des kaufmännischen und des handwerklichen Lehrverhältnisses dargestellt. Auf die Bedeutung der Übertragung handwerklicher Ausbildungsmodelle auf kaufmännische und industrielle Lehrverhältnisse wird weiter unten einzugehen sein. Hier ist darauf hinzuweisen, daß trotz der Anlehnung der kaufmännischen und industriellen Berufsausbildung an das handwerkliche Vorbild ein entscheidender geistesgeschichtlich begründeter Unterschied zwischen dem handwerklichen Lehrverhältnis einerseits und dem der Industrie und des Handels andererseits besteht, der in der unterschiedlichen Einstellung

---

[24]) Der im Jahre 1897 eingeführte Teil der Gew.O. schuf mit § 129 „Besondere Bestimmungen für Handwerker" die Voraussetzung dafür, daß Jugendliche, die eine industrielle Lehre durchgemacht hatten, vor den Handwerksinnungen ihre Prüfung ablegen konnten.

[25]) Krause, E.: Grundlagen der betrieblichen Berufsausbildung und Berufserziehung des Facharbeiter-Nachwuchses der Industrie, Stuttgart 1955, S. 80 f.

[26]) Genaue Zahlen aus der Zeit vor dem Kriege sind nicht vorhanden.

zum Liberalismus begründet liegt. Wir sind weiter oben auf das Verhältnis von Handwerk und Liberalismus kurz eingegangen. Ergänzend zu den dort (S. 25 ff) gemachten Ausführungen muß hier erwähnt werden, daß gegenüber der Ideologie der spätmittelalterlichen Zunftordnung im 19. Jahrhundert auch im Handwerk zwar eine gewisse Liberalisierung überkommener Ordnungsvorstellungen erfolgt ist, daß das Ordnungsdenken des Handwerks dadurch jedoch noch nicht einen liberalen Grundcharakter erhalten hat. Das Handwerk blieb nämlich nach wie vor zünftlerisch eingestellt. Erheblichen Einfluß hat der Liberalismus im Gegensatz zum Handwerk jedoch auf die Gestaltung des kaufmännischen und industriellen Gesellschafts- und Wirtschaftsbereiches ausgeübt. Abraham [27]) drückt diesen Tatbestand mit einer gewissen Überspitzung so aus, daß während der letzten 75 Jahre der Liberalismus im Kaufmann im allgemeinen einen entschiedenen Anhänger und im Handwerker meistens einen Gegner gehabt hat. Diese grundsätzlich unterschiedliche Einstellung zum Liberalismus erklärt auch die verschiedenartige Einstellung von Handwerk einerseits und Industrie und Handel andererseits zu Fragen der Berufsausbildung: Im Handwerk stellten Fragen der Durchführung von Ordnungsmaßnahmen nie ein grundsätzliches Problem dar, während auf dem kaufmännischen und industriellen Sektor die Einführung von Ordnungsgesichtspunkten ein Abfall von den Prinzipien des Liberalismus bedeutete. Trotz dieser grundsätzlich unterschiedlichen geistesgeschichtlichen Einstellung zum Liberalismus und damit auch zu Fragen der Berufsausbildung haben sowohl der Handel als auch die Industrie bei der Ausgestaltung ihrer Lehrverhältnisse an die überkommenen Formen der Handwerkslehre angeknüpft bzw. blieben die Formen der handwerklichen Berufsausbildung bestehen, obwohl eine ganz andere Wirtschaftsweise als die des mittelalterlichen Handwerksbetriebes inzwischen vorherrschend geworden war.

Die Berufsausbildungsordnung der mittelalterlichen Handwerkswirtschaft setzte voraus, daß die Zunft oder Innung als wirtschaftsrechtlicher Verband [28]) seinen Mitgliedern durch die Gewährung verschiedener Monopolrechte immer die wirtschaftliche Existenz verbürgte. Der Handwerksmeister konnte sich in dieser Wirtschaftsordnung ausführlich mit der Berufsausbildung befassen und zwar auch dann, wenn die Ausbildung selber unproduktiv war. An die Stelle der Monopolrechte der vor-liberalen Handwerkswirtschaft hat der Liberalismus die Konkurrenz gesetzt, die das Handwerk in doppelter Weise zu fühlen bekam: Einmal durch die Vermehrung der Anzahl der Handwerksbetriebe infolge des leichteren Zugangs zum Handwerk und zum anderen durch die Vergrößerung des Angebots durch die Erzeugnisse der Industrie.

Entscheidend für den Zweck unserer Untersuchung ist, daß, obwohl im Handwerk durch den Liberalismus die Monopolrechte beseitigt und das Prinzip der Sicherung der Nahrung durch die Konkurrenz ersetzt wurde, die Ausbildungsordnung der vor-liberalen Zeit beibehalten und in ihren Grundzügen auch vom Handel und der aufkommenden Industrie übernommen wurde. Gerade daraus ergeben sich aber die wesentlichen Probleme unserer Berufsausbildungsordnung. Dies muß — für unsere Untersuchung — verdeutlicht werden. Zu dem Zweck ist kurz auf den Unterschied von handwerklicher Arbeit und Maschinenarbeit einzugehen, da sich aus der Tatsache, daß der Arbeiter entweder mit der Maschine oder mit dem Werkzeug zu arbeiten hat, die an die Berufsausbildung zu stellenden Anforderungen ergeben.

Entwicklungsgeschichtlich ist zu erwähnen, daß der Handwerker schon immer maschinelle Einrichtungen in Form von Werkzeugen gekannt hat. Jeangros definiert das Handwerk geradezu als ein Werken von Hand mit Hilfe von Werkzeugen [29]). Das Werkzeug ist seit altersher dazu bestimmt, die handwerkliche Arbeit zu erleichtern. Im Gegensatz dazu ist die Maschine — vollends die Maschine der automatisierten Produktion — kein Werkzeug mehr, sondern sie nimmt dem Arbeiter die ursprünglich gestaltende handwerkliche Arbeit ab. Der Arbeiter schafft nicht mehr mit der Maschine wie mit dem Werkzeug, sondern er steht an ihr und reguliert sie, die dann selbständig das Produkt erstellt. Der handwerklichen Produktion entsprechend war das handwerkliche Ausbildungsverhältnis durch die material-, werk- und formgerechte praktische Arbeit gekennzeichnet, bei der der Lehrling in folgerichtigen Arbeitsgängen das Werk bis zum fertigen Stück zu vollbringen hat. Vormachen —

---

[27]) Abraham, K.: Die Problematik der Ordnungsmittel für die kaufmännische Berufserziehung. In: Die Deutsche Berufs- u. Fachschule; Prof. Dr. Fritz Urbschat zum 75. Geburtstag, 55. Band, Dezember 1959, Heft 12, S. 902.
[28]) Brinkmann, C.: Wirtschafts- und Sozialgeschichte. 2. Auflage, Göttingen 1953, S. 74.
[29]) Jeangros, E.: Die Ausbildungsordnung in der Dynamik des Berufslebens, Bern 1959, S. 15

Nachmachen; Herrichten — Verbessern; vom Einfachen zum Schweren, das sind die Kennzeichen der handwerklichen Berufsausbildung, deren Ziel Berufstüchtigkeit und solide Leistung sind.

Das Handwerk — jahrhundertelang die Lehrwerkstätte des gesamten gewerblichen Nachwuchses — hat damit für seine ursprünglichen Bedürfnisse eine Gestaltung der beruflichen Ausbildung entwickelt, die später als Modell für alle anderen Berufe wegweisend wurde und sich bis heute — trotz des Vordringens der maschinellen Produktion — behaupten konnte. Der dynamischen Entwicklung der modernen Wirtschaft und der damit verbundenen stetigen Änderung des technischen Produktionsverfahrens steht somit eine statische Ausbildungsordnung gegenüber. Als Folge dieser Diskrepanz von handwerklicher Ausbildungsordnung und moderner Arbeitswirklichkeit hat sich ergeben, daß

a) der Lehrling in der Lehrzeit auf ein Ziel ausgebildet wurde, das er bei seiner Berufsausübung nie erreichen kann, während er andererseits als Arbeiter mit Werkzeugen, Maschinen, Produktionsverfahren und Werkstoffen umzugehen hat, die ihm von der Lehrzeit her unbekannt sind;

b) der Lehrling während der Lehrzeit auch in der handwerklichen Berufsideologie erzogen worden ist. Nach Beendigung seiner Lehre kommt er dann jedoch in eine ganz andere als die handwerkliche Arbeitswelt hinein. Er ist von seinem Beruf enttäuscht und wird sich — in vielen Fällen — einem anderen Beruf zuwenden.

Es ist somit zusammenfassend festzustellen, daß die heutigen Grundformen der Berufsausbildung mit ihren traditionellen gesellschaftlichen und beruflichen Vorstellungen, Normen und Ordnungsprinzipien einer mittelalterlich-ständisch gegliederten Gesellschaftsordnung angehören, in der Berufsethos und Arbeitswelt durch die damalige Produktionsweise gekennzeichnet waren und der modernen dynamischen Wirtschaft nicht mehr in allen Teilen gerecht werden.

Die aufgezeigte Diskrepanz von handwerklicher Berufsausbildung und tatsächlicher Arbeitswirklichkeit sowie die daraus resultierenden Folgen wurden Ausgangspunkt einer heftigen Kritik unseres gesamten Systems der Berufsausbildung. Für den Zweck unserer Untersuchung müssen wir auf diese Kritik näher eingehen; denn an späterer Stelle soll gezeigt werden, wo den Kammern Möglichkeiten gegeben sind, mit den Ordnungsmitteln auf die Berufsausbildung einzuwirken und dadurch gewissermaßen zu einer Reform „von innen her" beizutragen.

Mit denjenigen Kritikern, die ihre Einwände gegenüber der betrieblichen Ausbildung auf eine generelle Kritik an dem gesamten System unserer Ausbildung überhaupt ausdehnen und die im wesentlichen die beiden Elemente, auf denen unser Berufsausbildungssystem beruht, die betrieblich-praktische Lehre und die begleitende Berufsschule, vereinigen wollen, indem die gesamte Berufsausbildung öffentlichen Schulen übertragen werden soll, brauchen wir uns in dieser Untersuchung nicht zu befassen, da — im Gegensatz zu der ausländischen Entwicklung — bei uns in Deutschland nur wenige, die sich mit dem Problem der Berufsausbildung befassen, von dem Grundsatz der betrieblichen Ausbildung abweichen. Man ist hier überzeugt, daß die betriebliche Berufsausbildung den Vorzug der größeren Lebensnähe besitzt, die beruflichen Leistungen steigert und für den Lerneifer vieler Jugendlicher einen nicht zu unterschätzenden Ansporn bildet. Die ernst zu nehmende Kritik unserer heutigen Berufsausbildung richtet sich also nicht so sehr gegen das System der Berufsausbildung, sondern vielmehr gegen die Starrheit dieses Systems. Zwei Seiten sind es, von denen die Kritik im wesentlichen ausgeht: die Gewerkschaften und die Wissenschaft.

a) Die gewerkschaftliche Kritik an unserer heutigen Berufsausbildung

Von seiten der Gewerkschaften — sowohl der einzelnen Gewerkschaften als auch von den zuständigen Fachgewerkschaften der Erzieher — wird immer wieder erklärt, daß die heutige Berufsausbildung zu sehr berufsgebunden sei und eine starke Spezialisierung und Aufsplitterung der Ausbildungsberufe aufweise [30]); dadurch werde sie dem wahren Ausbildungsinteresse der Jugendlichen nicht mehr gerecht, sondern diene überwiegend dem Interesse der Betriebe an einer entsprechenden Arbeitsleistung des Auszubildenden.

[30]) Vgl. Kratzsch, K.: Wie steht die Jugend heute zum Beruf? In: Informationen über das berufliche Bildungswesen, Düsseldorf, Nr. 85, S. 681.

Es wird weiter eingewandt, daß das Lehrstellenangebot, das durch die Ordnung der Berufe bestimmt werde, nach Größe und fachlicher Gliederung in keiner Weise dem tatsächlichen Nachwuchsbedarf entspräche, sondern hauptsächlich durch die Rentabilitätserwägungen der Ausbildungsbetriebe bestimmt werde. Damit hinge es zusammen, daß das Handwerk in zahlreichen Berufen zuviel, die Industrie aber zuwenig Lehrlinge ausbilde, was zur Folge habe, daß der Nachwuchs im ganzen eine schlechte Chance habe, ja sogar auch in seiner freien Berufswahl beeinträchtigt werde [31]).

Soweit die Kritik der Gewerkschaften an unserer heutigen Berufsausbildung. Dem Einwand, daß das heutige System der Berufsausbildung zu sehr berufsgebunden sei ist entgegenzuhalten, daß eine Berufsausbildung ohne Bindung an einen Beruf, auf den die Ausbildung zugeschnitten wird, kaum denkbar ist. Eine Ausbildung, die bewußt allgemein gehalten ist und sich nicht an der künftigen Berufstätigkeit orientiert, muß notwendigerweise farblos und indifferent sein und an der Wirklichkeit unseres vielfältigen Berufslebens vorbeigehen. Wir werden auf dieses Problem im Zusammenhang mit dem Berufsbild und dessen Reform einzugehen haben.

Der weitere Vorwurf der Gewerkschaften, die heutige Ordnung der Berufe führe zu einem Lehrstellenangebot, das nach Größe und fachlicher Gliederung weder dem objektiven Bedarf an Nachwuchs entspricht, noch dem Jugendlichen die erforderliche Berufschance gibt, hält einer eingehenden Prüfung nicht stand. Es möge dahingestellt bleiben, ob die Behauptung zutrifft, daß das Handwerk ein Zuviel an Nachwuchs ausbilde und daß dieser später in handwerklichen Berufen keine Existenzmöglichkeit finde, während andererseits die Ausbildung in industriellen Facharbeiterberufen quantitativ ungenügend sei und der wirtschaftlich-technischen Entwicklung nachhinke; wenn dies jedoch der Fall sein sollte, was hier nicht näher untersucht werden kann, dann ist damit nichts gegen unser derzeitiges System der berufsgebundenen Ausbildung gesagt. Der Vorwurf der Gewerkschaften, daß die heutige Ordnung der Berufsausbildung eine Verzerrung des Verhältnisses von Lehrstellenangebot und Nachfrage nach Facharbeitern bewirke, rührt vielmehr an die Grundlagen unserer Wirtschaftsverfassung und Berufsstruktur überhaupt; denn diese tragen einen liberalen Charakter mit stark sozialem Einschlag, entbehren aber jeglicher dirigistischer Züge — auch in Fragen der Berufswahl. Es kann daher wohl nicht behauptet werden, die — vom Grundgesetz garantierte — freie Berufswahl sei in Frage gestellt, wenn der Jugendliche nicht den Beruf ergreifen könne, den er sich gewählt habe. Die im Grunde völlig freie Wahl des Berufs muß sich vielmehr immer wieder an der Wirklichkeit unseres Arbeits- und Berufslebens orientieren [32]).

b) Die Kritik der Wissenschaft an unserer heutigen Berufsausbildung

Die Einwände der Wissenschaft, und zwar vornehmlich die von Vertretern der Soziologie und Pädagogik, gegen das heutige System der Berufsausbildung gehen davon aus, daß die heutigen Formen der Berufsausbildung der kommenden technischen und soziologischen Entwicklung, die auch bei uns in Deutschland durch eine immer stärkere Automatisierung gekennzeichnet ist, nicht mehr gerecht werden. Unsere heutige Berufausbildung lasse den Wandel der „Industriegesellschaft" völlig unberücksichtigt, sie orientiere sich — wie bereits erwähnt — nach wie vor an dem Vorbild der überlieferten handwerklichen Ausbildungsordnung und ist — nach dieser Auffassung — nur eine methodisch vervollkommnete Handwerksausbildung [33]).

---

[31]) Hiermit verbunden wird dann häufig der Einwand, daß oftmals die Betriebs- und Unternehmensleitungen bei der Besetzung von Arbeitsplätzen an die Ausbildung der Bewerber höhere Anforderungen stellten, als sie nachher bei der tatsächlichen Berufsausübung erforderlich seien. Dieser Sachverhalt ist besonders in der letzten Zeit genauer analysiert worden. (Vgl. Stammer, O.: Angestellte und Arbeiter in der Betriebspyramide. Eine empirisch soziologische Studie über die Verteilung der Arbeitsplätze von Angestellten und Arbeitern in den Betrieben der gewerblichen Wirtschaft; Berlin 1959, S. 24.) Es ist dies aber mehr eine Frage der Beschaffung hoch qualifizierter Arbeitskräfte als ein Problem der Berufsausbildung.

[32]) Ein anderes Problem ergibt sich im Zusammenhang mit der Frage, ob der Jugendliche, der ein Ausbildungsverhältnis eingeht, übersieht, welche Anforderungen der gewählte Beruf an ihn stellt und ob es nicht andere Berufe gibt, zu denen er sich hingezogen fühlen würde, wenn er Kenntnis von diesen Berufen hätte. Auf diese Frage wird an späterer Stelle der Untersuchung näher eingegangen werden.

[33]) Hier seien besonders erwähnt: Schwarzlose, A.: Berufserziehung in der industriellen Gesellschaft. In: Berufspädagogische Beiträge, Braunschweig 1954, Heft 2, und Schelsky, H.: Beruf und Freizeit als Erziehungshilfe in der modernen Gesellschaft. In: Die Deutsche Schule, Heft 6, 1956, S. 426 ff.

Von namhaften Vertretern der Wissenschaft wird betont, daß das „Ausbildungsziel im Zusammenhang mit der Automatisierung nicht mehr ein bestimmter ‚Beruf' sein könne, d. h. eine Spezialisierung bereits in der Ausbildung, sondern die Erziehung zum sachgerechten und souveränen Umgang mit der technischen Apparatur überhaupt" [34]). In der Industriearbeiterschaft rücke der leistungsfähige, betriebsgebundene Angelernte mehr und mehr in den Vordergrund. Weder der Ungelernte noch der Gelernte bilde in Zukunft das Grundmodell der industriellen Arbeit und der Büroarbeit, sondern gerade das, womit bisher die Berufs- und Arbeitswelt am wenigsten fertig geworden ist, der Angelernte. Es ist nicht zu leugnen, daß diese Kritik an die Grundlagen unserer Berufsausbildung rührt.

Wir müssen uns zunächst mit dem unserer Berufsausbildung gemachten Vorwurf, daß sie sich nicht auf die Notwendigkeiten der Automatisierung eingestellt habe und die Bedeutung des Angelernten bzw. des Anlerntechnikers nicht gebührend berücksichtige, auseinandersetzen. Wenn die Forderung, die Berufsausbildung mehr auf den Angelernten abzustellen, der „eine breite, auf die allgemeine Beherrschung der technischen Mittel abzielende Grundausbildung mit anschließender anlernender Spezialisierung auf dem jeweiligen Aufgabenbereich" [35]) erfahren hat, berechtigt ist, dann muß unser gesamtes System der Berufsausbildung von Grund auf geändert werden. Wie jedoch die Entwicklung der letzten Jahre gezeigt hat, lassen sich bisher keine Beweise für eine Umschichtung unter den Arbeitskräften, wie sie von Soziologen erwartet wird, erbringen. Wie Behler in einer sehr gründlichen Studie [36]) feststellt, kann aus den vorliegenden Untersuchungen sowohl in den USA wie auch in der Bundesrepublik nur gefolgert werden, daß die bisherige technische Entwicklung zu einem Anwachsen des Bedarfs an qualifizierten Fachkräften geführt hat. Ob die für die Zukunft zu erwartende Automatisierung zu einer völlig anderen Beurteilung führt, läßt sich im Augenblick noch nicht eindeutig erkennen, da weder der Umfang der künftigen Automatisierung in Deutschland, noch die von ihr ausgehenden Wirkungen einwandfrei abzuschätzen sind. Was jedoch mit hinreichender Sicherheit schon heute festgestellt werden kann, weil es bereits sichtbar geworden ist, ist dies:

1. Der Hilfsarbeiter steht nicht mehr im Vordergrund des Produktionsablaufs; denn die moderne vollautomatisch arbeitende Maschine bürdet dem Menschen nicht mehr die untergeordneten, sich immer wiederholenden Tätigkeiten auf, sondern befreit ihn von diesen Arbeiten. Der Fachmann [37]) spricht sogar davon, daß die Epoche des Hilfsarbeiters langsam ihrem Ende entgegengehe.
2. Der Aufgabenbereich des Facharbeiters dehnt sich aus, obwohl in der mechanisierten oder automatisierten Produktion immer weniger Menschen zu finden sind. Zu erklären ist diese paradox wirkende und zunächst überraschende Erscheinung dadurch, daß die Facharbeiter nicht für die Produktion selbst gebraucht werden, sondern für ihre Vorbereitung, für die Herstellung von Produktionsmitteln und -anlagen, für ihre Pflege, Wartung und Überwachung, für die Einstellung der Maschinen, ihre Entstörung und Reparatur, für alle diese Schlüsselaufgaben, ohne die das Inbetriebsetzen und Inganghalten des immer komplizierter werdenden Fertigungsapparates undenkbar ist [38]).
3. Die Anforderungen, die an diese Facharbeiter im Zeitalter der Automation gestellt werden, sind erheblich höher als die Ansprüche, welche die Facharbeiter alten Stils zu erfüllen hatten. Zwar sind sie in körperlicher Hinsicht stark zurückgegangen, dafür aber in geistiger Hinsicht und in bezug auf die menschlichen Eigenschaften erheblich angestiegen. Mehr als dies früher der Fall war werden heute die Intelligenz des Facharbeiters, sein technisches Wissen, seine Fähigkeit selbständig zu denken und zu handeln, aber auch seine Verantwortungsbereitschaft in Anspruch genommen [39]). Das gilt für alle Schichten unserer Arbeitnehmerschaft. Der Angelernte von heute wird fast an die Stelle des bisherigen Facharbeiters aufsteigen, dieser wird in größerem Umfange als Techniker eingesetzt werden usw.

---

[34]) Siehe dazu: Die Automatisierung in der Bundesrepublik; herausgegeben von der Deutschen Volkswirtschaftlichen Gesellschaft e. V., Hamburg 1957, S. 9.
[35]) ebenda S. 9.
[36]) Behler, Th.: Einwirkung der Mechanisierung, Rationalisierung und Automatisierung auf den Bedarf und die berufliche Ausbildung der Arbeitskräfte. Heft 46 der Schriftenreihe des Deutschen Industrie- und Handelstages. Bonn 1957.
[37]) Krause, E.: Neue Perspektiven der Berufsausbildung. In: Informationen über das berufliche Bildungswesen. Düsseldorf, Nr. 85, S. 689.
[38]) ebenda S. 689.
[39]) Krause, E.: Grenzen der Berufsausbildung und der Ausbildungsberufe. In: Informationen über das berufliche Bildungswesen. 10. Jahrgang, Düsseldorf 1959, Heft 2/3, S. 3.

Wir haben uns mit den Argumenten der Kritiker unseres Ausbildungssystems auseinandergesetzt. Es ist festzustellen, daß unsere bisherige Berufsausbildung nicht frei von Mängeln ist, sich aber trotz allem bewährt hat. Im Augenblick ist noch nicht zu übersehen, welche Entwicklung die industrielle Produktion in den nächsten Jahren nehmen und welche Auswirkungen der Automation auf die Berufsausbildung sich zeigen werden. Solange dies nicht bekannt ist, kann auch noch nichts Konkretes über die Berufsausbildung von morgen gesagt werden. Wenn sich aber unser bisheriges System der Berufsausbildung bewährt hat, dann soll man es, solange noch nicht bekannt ist, welche Ansprüche in Zukunft an die Berufsausbildung gestellt werden, auch nicht grundsätzlich ändern, vielmehr soll man auftretende Mängel beseitigen. Dazu sind aber gerade die Industrie- und Handelskammern aufgerufen: mit den von ihnen entwickelten Berufsordnungsmitteln einzugreifen und das System der Berufsausbildung den jeweiligen technischen, wirtschaftlich-soziologischen und pädagogischen Erfordernissen anzupassen. Für den Zweck unserer Untersuchung ergibt sich somit für das Gebiet der Lehrlingsausbildung folgende Aufgabenstellung:

1. die Berufsordnungsmittel der Industrie- und Handelskammern auf dem Gebiet des Lehrlingswesens sind darzustellen;
2. es ist zu untersuchen, wie die Berufsordnungsmittel der Industrie- und Handelskammern gestaltet werden müßten, um die Lehrlingsausbildung den modernen Erkenntnissen und den täglichen Bedürfnissen der Praxis anzupassen;
3. die pädagogische Bedeutung und Wirkung der Berufsordnungsmitteln ist anzugeben.

Unser Überblick über das Lehrlingswesen der Industrie- und Handelskammern würde unvollkommen sein, würden wir uns lediglich mit den angegebenen drei Aufgabengebieten beschäftigen. Für den Zweck unserer Untersuchung ist nämlich auf ein viertes Problem unserer modernen Berufsverfassung und die Möglichkeit der Industrie- und Handelskammern, auch hier gestaltend einzugreifen, hinzuweisen: die freie Berufswahl.

Nach unserer Berufsverfassung kann jeder den Beruf erwählen, der ihm eine möglichst umfassende Entfaltung seiner individuellen Kräfte und Fähigkeiten bietet. Wenn auch Karl Marx die Möglichkeit der freien Berufswahl für die Mehrzahl der Menschen grundsätzlich bezweifelt und das berufliche Schicksal des Lohnarbeiters mit dem eines Arbeitssklaven vergleicht und dabei feststellt, daß dem Arbeitssklaven die Freiheit der Berufswahl durch den Status der Unfreiheit und dem Lohnarbeiter durch den Zwang der Verhältnisse, d. h. seine Klassensituation genommen sei [40] [41]), so müssen wir doch mit Scharmann darauf hinweisen, daß diese Marxsche These durch die inzwischen eingetretene Entwicklung, z. B. wachsender Anteil der Arbeiterschaft am Sozialprodukt, Einfluß der Arbeiterschaft auf die Sozialgesetzgebung, allmähliche Eröffnung qualifizierter Ausbildungsmöglichkeit usw., weitgehend überholt ist [42]). Scharmann erwähnt auch an anderer Stelle, „daß da, wo die Umstände es nur einigermaßen erlauben, der Mensch, und insbesondere der junge Mensch ... von der prinzipiellen Freiheit der Berufswahl Gebrauch macht“ [43]).

Diese grundsätzliche Freiheit der Berufswahl wird auch in den meisten Verfassungen garantiert. Die Garantie bedeutet aber nun nicht, daß ein Berufssuchender sich jedem Beruf zuwenden kann. Äußere und innere Grenzen [44]) beschränken nämlich die grundsätzlich freie Berufswahl. Zu den äußeren Grenzen gehören die berufssperrenden Maßnahmen, wie z. B. die Erfüllung bestimmter Voraussetzungen bei der Zulassung zum Hochschulstudium oder der Befähigungsnachweis für handwerkliche Berufe. Als innere Grenzen der freien Berufswahl ist hier besonders die Eignung und Neigung der Berufssuchenden zu erwähnen.

Mit der erwähnten grundsätzlichen Freiheit der Berufswahl ist nun aber eine erhebliche Gefahr verbunden: der junge Mensch drängt oftmals in Berufe, die vielleicht seiner Neigung, gelegentlich auch seiner Eignung aber oftmals nicht den volkswirtschaftlichen Bedürfnissen entsprechen. Massenpsychologische Modeströmungen, Rücksichtnahme auf Augen-

---

[40]) Vgl. Kuczynski, J.: Die Geschichte der Lage der Arbeiter in Deutschland, Berlin 1953, 1. Band, S. 167, und Marx, K., und Engels, F.: Manifest der Kommunistischen Partei. Berlin 1958, S. 128.

[41]) Auch Bücher stellte fest, daß die Freiheit der Berufswahl nur innerhalb derselben sozialen Berufsklassen möglich sei. Bücher, K.: Arbeitsteilung und soziale Klassenbildung (1893), neu herausgegeben von Skalweit, A. In: Sozialökonomische Texte, Heft 6, Frankfurt a. Main 1946, S. 33.

[42]) Scharmann, Th.: Arbeit und Beruf. Eine soziologische und psychologische Untersuchung über die heutige Berufssituation. Tübingen 1956, S. 15.

[43]) ebenda, S. 17.

[44]) Vgl. dazu Schäfer, F.: Berufseignung und Berufswahl. In: Handwörterbuch der Sozialwissenschaften, Tübingen 1957, 17. Lieferung, S. 15 f.

blickserscheinungen und unterschiedliche Höhe der Ausbildungsbeihilfen sind nur einige Gründe, die die Berufswahl beeinflussen und zu volkswirtschaftlichen Verzerrungen führen können. In unserer Untersuchung haben wir somit auch zu prüfen, ob

4. den Kammern mit ihren Berufsordnungsmitteln die Möglichkeit gegeben ist, eine volkswirtschaftlich richtige Steuerung der Berufswahl vorzunehmen und damit den Berufsnachwuchs zu lenken.

B) Die Ordnungsmittel für das Gebiet der Lehrlingsausbildung

Die Ordnungsmittel für das Gebiet der Lehrlingsausbildung sind von den Kammern nicht systematisch zum Zweck einer zielbewußten Lehrlingsausbildung entwickelt worden. Es wurden vielmehr einzelne Maßnahmen getroffen, um jeweiligen Mißständen abzuhelfen oder aber einer bestimmten Entwicklung Rechnung zu tragen. Daher gibt es auch kein geschlossenes System und auch keine allgemein gültigen Gliederungsgesichtspunkte für die Ordnungsmittel der Kammern. Zum Zweck der vorliegenden Untersuchung haben wir die Ordnungsmittel nach dem Grad der Eingriffsintensität in die betriebliche Lehrlingsausbildung gegliedert. Wir haben zu unterscheiden:

Ordnungsmittel ersten Grades und
Ordnungsmittel zweiten Grades.

Unter Ordnungsmitteln ersten Grades sollen solche Mittel verstanden werden, die unmittelbaren Einfluß auf den Wesensinhalt eines bestimmten Berufes nehmen. Mit den Ordnungsmitteln ersten Grades werden die von den Kammern beschlossenen Grundsätze für die Lehrlingsausbildung festgelegt. Demgegenüber befassen sich die Ordnungsmittel zweiten Grades mit den von den Kammern eingerichteten Institutionen der Lehrlingsausbildung: dem Musterlehrvertrag, der Lehrlingsrolle und den Lehrabschlußprüfungen.

1. Die Ordnungsmittel ersten Grades (Die Ordnung der Ausbildungsberufe)

Voraussetzung für eine sinnvolle Durchführung der Lehrlingsausbildung und der Lehrlingslenkungspolitik ist, daß man zunächst einmal die Vielzahl der verschiedenen, in der Wirtschaft vorkommenden Berufe in ein System von Ausbildungsberufen gliedert und die Berufsanforderungen für die einzelnen Lehr- und Anlernberufe genau umreißt. Deshalb muß auf das Problem der Ordnung der Ausbildungsberufe hier kurz eingegangen werden.

Nach den für das Lehrverhältnis maßgebenden Bestimmungen der Gewerbeordnung [1]) und des Handelsgesetzbuches [2]) verpflichtet sich der Lehrherr, den Lehrling in den bei dem Betriebe seines Geschäfts vorkommenden Arbeiten zu unterweisen. Durch die gesetzlichen Bestimmungen soll somit der einzelne „Betriebstyp" des jeweiligen Ausbildungsbetriebes für die Ausbildung maßgebend sein. Im Gegensatz zu diesen gesetzlichen Bestimmungen hat nun die geschichtliche Entwicklung des Lehrverhältnisses sowie die tatsächliche Übung gezeigt, daß eine echte Lehrlingsausbildung und -erziehung nur durch eine Ausbildung nach „Berufstypen" erfolgen kann, da nur dadurch eine gewisse Einheitlichkeit bei der betrieblichen Berufserziehung zu erreichen ist. Die Schwierigkeit, die betriebliche Ausbildung nach bestimmten Berufstypen vorzunehmen, bestand — und besteht noch heute — darin, daß die einzelnen Berufstypen in Ausbildungsberufe [3]) gegliedert werden müssen und dafür genaue Anforderungen aufzustellen sind. Damit entsteht die Frage nach dem Wesen des Ausbildungsberufes. Nach Hoffmann [4]) sollen Ausbildungsberufe

„dem Jugendlichen für seine berufliche Zukunft eine entwicklungsfähige Basis geben (Blickpunkt Jugend), die geprüften Jungfacharbeiter oder Junggehilfen untereinander vergleichbar machen (Blickpunkt Arbeitsmarkt), den Lehrbetrieben klare Vorstellungen über den Inhalt und Umfang ihrer Ausbildungspflicht geben, sie u. U. darauf verpflichten, ihre betrieblich gegebenen Verhältnisse entsprechend dem Berufsbild zu ergänzen und somit gewisse Opfer für die Ausbildung zu bringen, auch wenn die Berufsausbildung unrentabel sein sollte (Blickpunkt Lehrbetrieb)."

---

[1]) Das allgemeine gewerbliche Lehrverhältnis ist in den §§ 126 ff der Gewerbeordnung geregelt.
[2]) Das kaufmännische Lehrverhältnis ist in den §§ 76 ff des Handelsgesetzbuches geregelt.
[3]) Ein Ausbildungsberuf muß einen Komplex von mehr oder weniger umfangreichen Tätigkeiten enthalten. Die Fertigkeiten und Kenntnisse des Ausbildungsberufes müssen so abgegrenzt sein, daß der Berufsträger ein möglichst breites Arbeitsgebiet selbständig wahrzunehmen in der Lage ist. Er muß sich im Ausbildungsberuf entfalten können und Entwicklungsmöglichkeiten haben.
[4]) Hoffmann, E.: Kurze Geschichte . . ., a. a. O

Für jeden Ausbildungsberuf gibt es ein Berufsbild, das die für den Ausbildungsberuf erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten genau bezeichnet.

Die Ausbildungsberufe stecken heute den Rahmen für die Betätigung der Industrie- und Handelskammern auf dem Gebiet der Lehrlingsausbildung ab. Zusammen mit dem Berufsbild wurde der Ausbildungsberuf Bestandteil der Musterlehrverträge der Kammern, die kein Lehrverhältnis in die Lehrlingsrolle eintragen, das nicht auf einen anerkannten Ausbildungsberuf lautet.

Innerhalb des logisch geordneten Systems der Ausbildungsberufe vollzieht sich heute in Deutschland die Lehrlingsausbildung. Das war nicht immer so und es erscheint deshalb angebracht, hier einen Rückblick über die Entwicklung des heute bestehenden Systems der Ausbildungsberufe anzustellen.

Seidel[5]) teilt die industriekapitalistische Entwicklung bis zum ersten Weltkrieg in drei Phasen[6]) ein und gibt als Kriterium der dritten Phase den Interventionismus[7]) in der Wirtschaft an, wobei er den „organisierten privaten Interventionismus“[8]) besonders erwähnt. In diese dritte Phase mit dem „organisierten privaten Interventionismus“ fällt auch der Zusammenschluß einiger technisch-wissenschaftlicher Verbände unter Führung des Vereins Deutsche Ingenieure[9]) und der Wirtschaftsorganisationen — an der Spitze der Verband Deutscher Maschinenbauanstalten[10]) — zu gemeinsamer Arbeit und zum Gedanken- und Erfahrungsaustausch auf dem Gebiet der betrieblichen Berufserziehung[11]). Die führenden Kräfte der erwähnten Vereinigungen hatten erkannt, daß die Entwicklung auf dem Gebiet der Nachwuchsausbildung nicht dem Zufall überlassen werden könne, sondern aus wirtschafts- und staatspolitischen Gründen gesteuert werden müsse. Zunächst hatte der VDI die Federführung dieses Zusammenschlusses wahrgenommen. Das erwies sich auf die Dauer aber nicht als zweckmäßig; deshalb wurde am 29. 5. 1908 der Deutsche Ausschuß für Technisches Schulwesen[12]) gegründet[13])[14]). Aufgabe des DATSCH sollte es sein, sich der Ausbildung und Schulung des technischen Nachwuchses der Wirtschaft besonders anzunehmen, d. h. insbesondere Unterlagen für die Anerkennung der einzelnen Berufe als Ausbildungsberufe und die Abgrenzung der Ausbildungsberufe zu anderen Ausbildungsberufen zu erarbeiten. Allein in der Industrie mußten zu diesem Zweck rund 18 000[15]) vorhandene Erwachsenentätigkeiten in eine möglichst kleine Zahl von eigentlichen Ausbildungsberufen unterteilt werden. Diese Arbeit des DATSCH konnte bisher noch nicht endgültig abgeschlossen werden. Die vom DATSCH gleich nach dessen Gründung aufgestellten Leitsätze für die Berufsausbildung[16]) haben noch heute Gültigkeit[17]), und die ausgearbeiteten Berufsbilder, Prüfungsanordnungen und Ausbildungspläne wurden von den Kammern schrittweise übernommen. Allmählich gingen die Kammern dann dazu über, nur solche Lehrverträge in die Lehrlingsrollen einzutragen, wo die Berufe als Ausbildungsberufe vom DATSCH anerkannt waren[18]). Über die Anerkennung der Ausbildungsberufe und deren Abgrenzung hinaus beschäftigte sich der DATSCH schon früh mit Fragen, wie z. B. den Betrieben Richtlinien für die Ausbildung an die Hand gegeben werden könnten, ferner mit Fragen der Berufsberatung, der Anpassung des Lehrstoffes der Volksschulen an die Bedürfnisse des praktischen Lebens, mit Lehrvertrags- und Lehrabschlußproblemen, mit Praktikantenfragen und mit den Problemen der Ausbildung von Gewerbe- und Handelslehrern[19]). Anfang 1939

[5]) Seidel, B.: Industrialismus . . ., a. a. O., S. 113.
[6]) Die erste Phase dauerte in Deutschland von 1806/33 bis 1855, die zweite Phase von 1855 bis 1879, die dritte Phase von 1879 bis 1914. Seidel, B.: Industrialismus . . ., a. a. O., S. 113.
[7]) ebenda, S. 113.
[8]) ebenda, S. 113.
[9]) Im folgenden VDI.
[10]) Im folgenden VDMA.
[11]) Krause, E.: Grundlagen . . ., a. a. O., S. 38.
[12]) Im folgenden DATSCH.
[13]) Krause, E.: Grundlagen . . ., a. a. O., S. 38
[14]) Gründer waren u. a.: VDI, VDMA, Verband Deutsche Elektrotechniker, Verein Deutscher Eisenhüttenleute.
[15]) Friebe, H., und Krause, E.: 10 Jahre Arbeitsstelle für Betriebliche Berufsausbildung. Bielefeld 1957, S. 7.
[16]) Krause, E.: Grundlagen . . ., a. a. O., S. 38.
„1. Der Nachwuchs in Handel und Gewerbe ist so auszubilden, daß ein überall einheitliches Niveau gewährleistet ist.
2. Hierfür ist es erforderlich, daß Berufsbezeichnung und Berufsinhalt einheitlich sind.
3. Zur Erreichung des einheitlichen Niveaus muß nach denselben Grundsätzen ausgebildet werden.“
[17]) ebenda, S. 38.
[18]) Wicklmayr, R.: Das Lehrlingswesen . . ., a. a. O., S. 36.
[19]) Krause, E.: Grundlagen . . ., a. a. O., S. 39 f.

wurde durch Erlaß des Reichswirtschaftsministers der Funktionsbereich des DATSCH über den industriellen Bereich hinaus auf alle Wirtschaftsbereiche ausgedehnt [20]). Der DATSCH wurde durch diesen Erlaß in das „Reichsinstitut für Berufsausbildung in Handel und Gewerbe" umgewandelt und 1940 wurde dieses Reichsinstitut dem Reichswirtschaftsminister unterstellt [21]).

Mit dem politischen und wirtschaftlichen Zusammenbruch im Jahre 1945 bestand die Gefahr, daß auch eine völlige Auflösung der Ordnungsgesichtspunkte, die sich vor dem Kriege für das Gebiet der Lehrlingsausbildung in Deutschland durchgesetzt hatten, eintreten würde. Nach Krause [22]) ist es das Verdienst der Industrie- und Handelskammern — die Kammern waren verhältnismäßig schnell wieder funktionsfähig — die Auflösung der Ordnung auf dem Gebiet der Berufserziehung verhindert zu haben. Bereits im Sommer 1947 entschlossen sich die Industrie- und Handelskammern, eine Arbeitsstelle für gewerbliche Berufserziehung in Dortmund und eine Arbeitsstelle für kaufmännische Berufserziehung in München zu gründen [23]). Im Jahre 1951 wurden diese beiden Arbeitsstellen vereinigt [24]) und die „Arbeitsstelle für Berufserziehung des Deutschen Industrie- und Handelstages" in Bonn errichtet. Eine Vereinbarung zwischen den drei Spitzenorganisationen der Wirtschaft (Deutscher Industrie- und Handelstag, Bundesverband der Deutschen Industrie und Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände), wonach alle drei Organisationen die Trägerschaft für die Arbeitsstelle übernahmen, wurde im Jahre 1953 abgeschlossen [25]) [26]) [27]).

Die Industrie- und Handelskammern als Selbstverwaltungsorgane der Wirtschaft waren mit der Gründung des DATSCH bestrebt, ihren Teil zur Verwirklichung von Ordnung und Planmäßigkeit anstelle von Willkür auf dem Gebiet der Lehrlingsausbildung beizutragen. In enger Zusammenarbeit zwischen dem DATSCH und seinen Nachfolgeinstitutionen einerseits und den Kammern andererseits wurde in einer nunmehr 50jährigen planvollen Arbeit ein System von Ausbildungsberufen erarbeitet. Es würde zu weit führen, an dieser Stelle das Verfahren der Anerkennung von Ausbildungsberufen sowie den gegenwärtigen Stand der Arbeit auf dem Gebiet der Ordnung der Berufe zu beschreiben [28]). Einzugehen ist jedoch im Rahmen der vorliegenden Untersuchung auf die Frage, inwieweit die von der Arbeitsstelle bzw. vom DIHT aufgestellten Normen und Richtsätze für die einzelnen Kammern verbindlich sind; denn nach dem vorläufigen Gesetz zur Regelung des Rechts der Industrie- und Handelskammern und auch den früheren Rechtsgrundlagen sind nur die Einzelkammern mit der Wahrnehmung von Selbstverwaltungsbefugnissen auf dem Gebiet des Lehrlingswesens in Industrie und Handel ausgestattet, also nicht die Kammern in ihrer Gesamtheit oder irgendwelche sonstigen Zusammenschlüsse. Im Gegensatz hierzu ist nun aber — wie gezeigt worden ist — die Arbeitsstelle für Betriebliche Berufsausbildung maßgeblich an der Gestaltung der Berufsausbildungsordnung beteiligt; denn es hat sich in der Praxis ergeben, daß die Ausbildungsunterlagen von der Arbeitsstelle erarbeitet und dann von den Kammern — häufig ohne nähere Prüfung — übernommen werden. Diesem Tatbestand müssen wir uns näher zuwenden. Wicklmayr hat deutlich herausgestellt [29]), daß die von der Arbeitsstelle erarbeiteten Berufsausbildungsunterlagen nicht „eo ipso" Einrichtungen der Selbstverwaltung der Industrie- und Handelskammern sein können, sondern daß diese erst durch die Übernahme in die Selbstverwaltung der Kammern rechtlich bedeutsam werden. Für den Zweck unserer Untersuchung ist die Frage belanglos, durch welchen Rechtsakt die Übernahme erfolgt und welche Rechtsfolgen sich im einzelnen ergeben [30]). Festzuhalten ist jedoch, daß das Selbstverwaltungsrecht der Industrie- und Handelskammern auf dem Gebiet der Lehrlingsausbildung durch die zentrale Arbeitsstelle oder den DIHT nicht aufgehoben wird, daß den Kammern vielmehr für ihren jeweiligen Kammerbezirk die

---

[20]) Krause, E.: Grundlagen . . ., a. a. O., S. 40.
[21]) ebenda, S. 40.
[22]) ebenda, S. 41. [23]) ebenda, S. 41.
[24]) ebenda, S. 42.
[25]) ebenda, S. 42 f.
[26]) Seitdem wurde die „Arbeitsstelle für Berufserziehung des Deutschen Industrie- und Handelstages" umbenannt in „Arbeitsstelle für betriebliche Berufsausbildung".
[27]) Näheres über die Arbeit des DATSCH, des Reichsinstituts und der Arbeitsstelle siehe bei Krause, E.: Grundlagen . . ., a. a. O., und bei Friebe, H., und Krause, E.: 10 Jahre . . ., a. a. O.
[28]) Vgl. dazu Krause, E.: Grundlagen . . ., a. a. O., und Friebe, H.: 10 Jahre . . ., a. a. O.
[29]) Vgl. Wicklmayr, R.: Das Lehrlingswesen . . ., a. a. O., S. 55.
[30]) ebenda, S. 55 f.

Regelung der Lehrlingsausbildung obliegt, daß sie sich lediglich zur Erleichterung ihrer Arbeiten einer zentralen Stelle bedienen, die im einzelnen nur Vorschläge ausarbeiten und Anregungen geben kann.

Um einen Überblick über die Bedeutung der sinnvollen Ordnung der Berufe geben zu können, müssen die Ordnungsmittel, deren sich Kammern und Arbeitsstelle zum Zweck der Ordnung der Ausbildungsberufe bedienen, kurz dargestellt werden [31]).

a) Das Berufsbild

Das Berufsbild [32]), das für jeden Ausbildungsberuf besteht, bestimmt auf überbetrieblicher Ebene Ziel, Umfang und Inhalt eines jeden Ausbildungsverhältnisses und gewährleistet damit eine für das Bundesgebiet einheitliche Gestaltung der Berufsausbildung in dem jeweiligen Ausbildungsberuf. Es ist eine ausführliche Schilderung der jeweiligen Berufstätigkeit, die auch das Wesen, die Entwicklung, die Arbeitsgebiete und die Arbeitsbeschreibung umfaßt und darüber hinaus Angaben über den Ausbildungsgang, die Arbeitsbedingungen und die Einkommens- und Aufstiegsmöglichkeiten enthält. Das Berufsbild — es gab im Jahre 1956 fast 600 Berufsbilder für Lehr- und Anlernberufe — ist Bestandteil des Lehrvertrages und somit für beide Vertragsparteien verbindlich. Im einzelnen werden durch das Berufsbild

1. die Berufsbezeichnung festgelegt (diese soll kurz und eindeutig sein und auf den Sprachgebrauch Rücksicht nehmen);
2. die Lehrzeit festgelegt (diese soll so bemessen sein, daß einem mittelmäßig begabten Volksschüler in dieser Zeit alle Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt werden können);
3. das Arbeitsgebiet des ausgelernten Berufsträgers bestimmt (dieses wird auch gegenüber ähnlichen Arbeitsgebieten anderer Berufsträger abgegrenzt);
4. die in der Lehrzeit zu vermittelnden Fertigkeiten [33]) und Kenntnisse aufgeführt. (Unter Fertigkeiten sollen die Hantierungen, die zu einem Arbeitsvorgang gehören, verstanden werden, während die Kenntnisse zur geistigen Durchdringung des Berufes beitragen sollen.)

b) Die Prüfungsanforderungen

Unmittelbar mit dem Berufsbild verbunden sind die Prüfungsanforderungen [34]) für die Lehrabschlußprüfungen bei den Industrie- und Handelskammern. Durch die Festlegung bundeseinheitlicher Prüfungsanforderungen ist die Einheitlichkeit der Lehrabschlußprüfungen gewahrt. Im Rahmen der bundeseinheitlichen Prüfungsanforderungen werden von den Prüfungsausschüssen der Industrie- und Handelskammern die Prüfungsaufgaben gestellt. Da die Prüfungsausschüsse der Kammern durch die Prüfungsanforderungen bei der Aufgabengestellung an das einheitliche Prüfungsniveau gebunden sind, sind die Prüfungsanforderungen auch ein Regulativ des Berufsbildes [35]).

c) Berufsbildungspläne

Der Berufsbildungsplan [36]) ergänzt das Berufsbild und bestimmt den Grad und die Tiefe der von den Betrieben zu vermittelnden Ausbildung. Durch das Angeben bestimmter Arbeiten wird somit durch den Berufsbildungsplan der Umfang jeder einzelnen Fertigkeit festgelegt. Auch werden hier die für die einzelnen Fertigkeiten benötigten Werkzeuge und Hilfsmittel benannt. Der Berufsbildungsplan enthält ferner eine Aufzählung von Maßnahmen, die vom Lehrling zur Verhütung von Unfällen zu beachten sind. Neuerdings enthält der Berufsbildungsplan auch noch berufskundliche Hinweise für die Einteilung der betrieblichen Lehrzeit.

---

31) Vgl. zum Folgenden Krause, E.: Grundlagen . . ., a. a. O., S. 54 ff.
32) Berufsbilder erscheinen im W. Bertelsmann Verlag K.G., Bielefeld.
33) Diese werden nach notwendigen und erwünschten unterschieden.
34) Prüfungsanforderungen erscheinen im W. Bertelsmann Verlag K.G., Bielefeld.
35) Krause, E.: Grundlagen . . ., a. a. O., S. 58.
36) Berufsbildungspläne erscheinen im W. Bertelsmann Verlag K.G., Bielefeld.

d) Berufseignungsanforderungen

Vom Standpunkt der modernen Berufskunde wird den von den Industrie- und Handelskammern entwickelten und angewandten Berufseignungsanforderungen immer größere Bedeutung beigemessen. Auch durch die Berufseigungsanforderungen wird — ebenso wie durch die Berufsbildungspläne und die Prüfungsanforderungen — das Berufsbild ergänzt, denn neben den objektiven Ordnungsmitteln (Berufsbild, Prüfungsanforderungen und Berufsbildungsplan) mußten auch die subjektiven Anforderungen, die die Eignung des Lehrlings betreffen, zum Zweck der einheitlichen Gestaltung der Lehrlingsausbildung festgelegt werden. Dies geschieht in den Eignungsanforderungen [37]), die Auskunft über die körperlichen, geistigen und charakterlichen Anforderungen für die einzelnen Ausbildungsberufe enthalten. Die Berufseignungsanforderungen sind gleichermaßen für den Lehrling, den Lehrherrn, die Eltern und die Berufsberatungsstellen der Arbeitsämter eine wichtige Hilfe. Bei der Aufstellung der Eignungsanforderungen wirken Betriebspraktiker, Psychologen, Physiologen und Wirtschaftswissenschaftler zusammen. Es werden die berufstypischen (notwendigen) und die berufshemmenden (ausschließenden) Faktoren der Eignung aufgezählt und zwar jeweils auf dem Gebiet der Vorbildung sowie der körperlichen und seelischen Verfassung.

Bei einer kritischen Betrachtung der Berufseignungsanforderungen lassen sich gegen diese besonders zwei Argumente anführen:

1. Die Herausarbeitung einzelner Eignungsanforderungen reicht zur Kennzeichnung einer Berufsgestalt nicht aus, weil die einzelnen Anforderungen, die ein bestimmter Beruf an einen Lehrling stellt, sich nur sehr schwer zu einem menschlichen Gesamtbild verdichten lassen und weil eine Aufzählung einzelner Anforderungen deshalb gegenüber der Ganzheit des Menschen immer abstrakt bleiben muß.

2. Werden bei den Berufseignungsanforderungen immer nur optimale Anforderungen herausgestellt, weil der Ermittlung von Eignungsanforderungen die Vorstellung einer Bestauslese zugrunde liegt. Im Gegensatz dazu liegen die tatsächlichen Anforderungen, die ein Beruf stellt, oftmals unter den ermittelten Eignungsanforderungen.

2. Die Ordnungsmittel zweiten Grades

a) Der Musterlehrvertrag

Es ist an anderer Stelle [38]) darauf hingewiesen worden, daß in der vorindustriellen Zeit Innungen und Zünfte für die ordnungsmäßige Durchführung der Lehre sorgten und die Lehrverhältnisse regelten. Das Lehrlingswesen selbst wies in dieser Zeit die üblichen patriarchalischen Züge auf [39]). Da das Lehrlingswesen in der vorindustriellen Zeit durch die Innungen und Zünfte geregelt wurde, bedurfte es keiner hoheitsrechtlichen Bestimmungen. Die Auswirkungen des Liberalismus auf das Lehrlingswesen sind an anderer Stelle behandelt worden [40]). Hier sei festgehalten, daß durch den Liberalismus das bestehende patriarchalische Verhältnis beseitigt und durch das Streben der Menschen nach eigenem Vorteil ersetzt wurde [41]). Bei dieser Einstellung fiel dem Gesetzgeber auf dem Gebiet der Berufserziehung nur noch die Aufgabe zu, an die Stelle der früheren persönlich-patriarchalischen Bindungen sozialpolitische Schutzvorschriften zu setzen [42]). Gewerbeordnung und Handelsgesetzbuch tragen in ihren Bestimmungen über das Lehrverhältnis dieser liberalen Entwicklung Rechnung, indem der manchesterliche Standpunkt der absoluten Freiheit auf dem

---

[37]) Eignungsanforderungen erscheinen im W. Bertelsmann Verlag K.G., Bielefeld.
[38]) Vgl. S. 24 ff.
[39]) Näheres über die patriarchalischen Züge der Kaufmannslehre z. B. bei Harnapp, P.: Die Bedeutung des kaufmännischen Lehrverhältnisses, Hannover 1908; Kliemann, H.: Der Kaufmannsgeist in literarischen Zeugnissen, München und Berlin 1925; Lange, P.: Die soziale Bewegung der kaufmännischen Angestellten, Berlin 1920; Steinhausen, G.: Der Kaufmann in der deutschen Vergangenheit, Leipzig 1899; Wiedwald, R.: Das kaufmännische Lehrlingswesen und seine Reform, Berlin 1927, S. 39.
[40]) Vgl. S. 25 ff.
[41]) Gordon, K.: Das Recht des kaufmännischen Lehrvertrages. In: Jahrbuch des Kaufmannsgerichts, Berlin, 3. Band (1912), S. 9 ff.
[42]) Wiedwald, R.: Das kaufmännische Lehrlingswesen . . ., a. a. O., S. 39.

Gebiet der Lehrlingshaltung überhaupt und besonders der Ausgestaltung der Lehrverhältnisse übernommen wird [43]).

In der praktischen Durchführung der Lehrlingsausbildung erwiesen sich die Bestimmungen des HGB und der Gew.O. bald als unzureichend und deshalb übernahmen die Industrie- und Handelskammern die Aufgabe, auf dem Gebiet der Lehrverträge über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus eine gewisse Rechtssicherheit anzustreben.

Zunächst gingen die Bestrebungen der Kammern dahin, die Schriftform für alle Lehrverträge sicherzustellen. Diesen Bemühungen kamen die Bestimmungen von HGB und Gew.O. entgegen. Nach der im HGB getroffenen Regelung ist auch der mündlich abgeschlossene Lehrvertrag grundsätzlich gültig. „Dabei ist es nicht einmal erforderlich, daß der eine Vertragsteil als Lehrling bezeichnet worden ist" [44]). Von rechtlicher Bedeutung ist der schriftliche Abschluß eines Lehrvertrages aber im Hinblick auf die Bestimmung des § 79 HGB, wonach die Schriftform Voraussetzung für Schadenersatzansprüche bei vorzeitiger Beendigung des Lehrverhältnisses ist. Entsprechendes gilt nach §§ 127 ff der Gew.O. Die Bestimmungen der Gew.O. sind darüber hinaus insofern weitgehender als die des HGB, als die Gew.O. in § 126 b bestimmt, daß der Lehrvertrag binnen vier Wochen nach Beginn der Lehre schriftlich abgeschlossen werden muß. Wenn diese Vorschrift von dem Lehrherrn nicht erfüllt wird, so kann er nach § 150 Gew.O. mit Geld oder Haft bestraft werden [45]). Wicklmayr [46]) weist darauf hin, daß die Bestimmungen von HGB und Gew.O. nicht ausreichen, um die Schriftform der Lehrverträge zu gewährleisten, vor allem deshalb nicht, weil die Lehrverträge auch ohne Schriftform grundsätzlich gültig sind [47]). Es bedurfte daher erheblicher Anstrengungen der Kammern, die Schriftform bei den Lehrverträgen sicherzustellen.

Mit den Bestrebungen der Kammern, die Schriftform für die Lehrverträge zu sichern, liefen gleichzeitig die Bestrebungen, den Verträgen „standardisierte Inhalte" [48]) zu geben. Mit diesen standardisierten Inhalten sollten die Rechte und Pflichten der Vertragsparteien über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus festgelegt werden. Um sowohl den Bedürfnissen nach der Schriftform der Lehrverträge als auch denen nach dem standardisierten Inhalt Rechnung zu tragen, entwickelten die Kammern Musterlehrverträge und empfahlen den Firmen die Verwendung dieser Musterlehrverträge. Dieses geschah zunächst nur in einzelnen Kammerbezirken, bis der Deutsche Industrie- und Handelstag sich dieser Aufgabe annahm und ein einheitliches Lehrvertragsmuster herausgab. Von größerer Bedeutung wurden die Musterlehrverträge in dem Augenblick, wo die Kammern die Eintragung der Lehrverhältnisse in die Lehrlingsrollen und die Zulassung zu den Lehrabschlußprüfungen von dem Bestehen eines Musterlehrvertrages abhängig machten und diese Übung durch zwei Erlasse des Reichswirtschaftsministers aus dem Jahre 1937 bestätigt wurde [49]).

Der Deutsche Industrie- und Handelstag hat nach 1945 die notwendig gewordene Neuordnung auf dem Gebiet der Musterlehrverträge zentral übernommen und neue Lehrvertragsmuster herausgegeben. Diese Musterlehrvertäge werden heute von allen Kammern des Bundesgebietes der Eintragung des Lehrverhältnisses in die Lehrlingsrolle zugrunde gelegt.

Die Musterlehrverträge sind deshalb von besonderer Bedeutung, weil es den vertragschließenden Parteien nicht mehr freigestellt ist, welchen Inhalt sie den Verträgen geben wollen. Indem die Kammern nur Lehrverhältnisse in die Lehrlingsrollen eintragen, denen ein Musterlehrvertrag zugrunde liegt, können sie unmittelbaren Einfluß auf die für die Lehre geltenden sozialpolitischen Grundrichtungen nehmen. Das kann sich bei den einzelnen Kammern z. B. bei der Festlegung von Richtlinien für die Unterhaltsbeihilfen unmittelbar auswirken.

---

[43]) So weist z. B. das Allgemeine Deutsche Handelsgesetzbuch nur darauf hin, daß die Dauer der Lehrzeit sich nach dem Lehrvertrag, unter Umständen nach dem Ortsgebrauch bzw. örtlichen Verordnungen richtet und daß die Natur der Dienste sowie die Ansprüche des Lehrlings auf Gehalt und Unterhalt in Ermangelung einer Übereinkunft durch Ortsgebrauch oder durch gerichtliches Ermessen bestimmt werden können.

[44]) Titze, H.: Das kaufmännische Hilfspersonal. In: Ehrenbergs Handbuch des gesamten Handelsrechts. Leipzig, II. Band, 2. Abteilung (1918), S. 881.

[45]) Auch § 74 AVAVG verlangt den schriftlichen Abschluß des Lehrvertrages.

[46]) Wicklmayr, R.: Das Lehrlingswesen . . ., a. a. O., S. 39.

[47]) Degen, A., und Rohlfing, Th.: Lehrlingsrecht. In: Der Wirtschaftskommentator. Frankfurt/Main 1954, Heft 44, S. 6.

[48]) Wicklmayr, R.: Das Lehrlingswesen . . ., a. a. O., S. 39.

[49]) 1.) vom 14. Januar 1937 (Min. L. Nr. 2); 2.) vom 17. April 1937 (SW IV 7531/37).

b) Die Lehrlingsrolle

Eine rechtliche Grundlage über die Führung der kaufmännischen und gewerblichen Lehrlingsrolle ist in keinem, das Kammerwesen betreffenden Gesetz zu finden. Die Lehrlingsrolle ist vielmehr von der Wirtschaft in Anlehnung an handwerkliche Muster entwickelt worden und zwar ergab sich das Bedürfnis zur Führung einer Lehrlingsrolle und zur Vereinheitlichung dieser in allen Kammerbezirken aus dem dringenden Wunsch nach Vereinheitlichung des Lehrverhältnisses selbst. Daneben brauchte man eine nach einheitlichen Gesichtspunkten geführte Unterlage für die von den Kammern an Behörden und Dienststellen zu erstellenden Gutachten, Mitteilungen und Statistiken.

Dem starken Eigenleben, das die Kammern von jeher auszeichnete und das auch in der Berufserziehungsarbeit stark zur Geltung kommt, entspricht es, daß die einzelnen Kammern ursprünglich selbst entscheiden konnten, ob überhaupt und evtl. in welcher Weise sie ihre Lehrlinge erfassen wollten [50]). Die ersten Anfänge für die Vereinheitlichung der Lehrlingsrolle gehen auf die Zeit kurz vor bzw. nach dem 1. Weltkrieg zurück, wo eine Arbeitsgemeinschaft der Industrie- und Handelskammern [51]) Vorschläge für eine derartige Vereinheitlichung gemacht hat [52]). Während die Vereinheitlichung der Lehrabschlußprüfungen und des Lehrvertrages relativ rasch Fortschritte machten, trifft das nicht für die Lehrlingsrolle zu. Hier bedurfte es erst eines Erlasses des Reichswirtschaftsministers vom 3. August 1938, in dem die Arbeitsgemeinschaft der Industrie- und Handelskammern in der Reichswirtschaftskammer ersucht wurde [53]), die Absicht des Ministers, „eine für alle Kammern geeignete technische Ausgestaltung der Lehrlingsrolle verbindlich vorzuschreiben" [54]), durch Vorlage von Entwürfen zu unterstützen. Im Dezember des gleichen Jahres verfügte dann der Reichswirtschaftsminister die sofortige Einführung einer einheitlichen Lehrlingsrolle bei sämtlichen Industrie- und Handelskammern des Reiches. Durch einen Erlaß vom 5. August 1940 wurde auch die einheitliche Führung einer Anlernrolle bei allen Kammern angeordnet.

Im Anschluß an das Gesetz zur vorläufigen Regelung des Rechts der Industrie- und Handelskammern hat der DIHT auch eine neue Lehrlingsrollenordnung erarbeitet, die im wesentlichen — bis auf zwei Neuerungen — zwar die jahrzehntelang geübte Praxis bestätigt, aber in öffentlich-rechtlicher Hinsicht einen Fortschritt darstellt. Auf Grund der Generalklausel des § 1 Abs. 2 des vorläufigen Errichtungsgesetzes vom 18. 12. 1956 kann die Lehrlingsrolle von der jeweiligen Kammer durch Beschluß ihrer Organe zum statuarischen Recht erhoben werden.

In Ziffer 1 dieser neuen Lehrlingsrollenordnung wird über Sinn und Aufgabe der Lehrlingsrollenordnung folgendes gesagt:

> „Die Lehrlingsrollenordnung dient der Erfüllung der Kammeraufgaben bei der Förderung und Durchführung der Berufsausbildung. Die Eintragung dient als Nachweis, daß das Ausbildungsverhältnis den Bestimmungen dieser Ordnung entspricht und anerkannt ist. Sie ist Voraussetzung für die Zulassung zur Lehrabschlußprüfung, sofern nicht die Prüfungsordnung Ausnahmen vorsieht."

Die Lehrlingsrolle — 1958 waren in die Lehrlingsrollen aller westdeutschen Industrie- und Handelskammern einschl. Berlin-West und des Saarlandes 817 554 Lehr- und Anlernverhältnisse eingetragen [55]) [56]) — ist zu einer unentbehrlichen Einrichtung der Industrie- und Handelskammern auf dem Gebiet der Berufserziehung geworden. Die berufspolitische Bedeutung der Lehrlingsrolle liegt darin, daß jeder zwischen einem Lehrbetrieb und einem Lehrling abgeschlossene Lehrvertrag von der Kammer geprüft wird und die Kammer somit Einblick in jeden Lehrvertrag erhält.

---

[50]) Satorius: Die Entwicklung . . ., a. a. O., S. 18.

[51]) Diese Arbeitsgemeinschaft ist nicht zu verwechseln mit der durch die Satzung der Reichswirtschaftskammer vom 3. Mai 1935 geschaffenen „Arbeitsgemeinschaft der Industrie- und Handelskammern in der Reichswirtschaftskammer". Bei letzterer handelt es sich um einen Ersatz des Deutschen Industrie- und Handelstages, der mit Errichtung der Reichswirtschaftskammer nur noch in Form dieser Arbeitsgemeinschaft weiterbestand. Die erwähnte Arbeitsgemeinschaft, die sich kurz nach dem ersten Weltkrieg mit der Vereinheitlichung des Lehrlingsrollenwesens befaßte, war dagegen mehr ein loser Zusammenschluß in Form eines Arbeitsausschusses, der sich mit Fragen der Berufserziehung befaßte.

[52]) Satorius: Die Entwicklung . . ., a. a. O., S. 18.

[53]) Bei dieser Arbeitsgemeinschaft handelt es sich um einen Ersatz des Deutschen Industrie- und Handelstages.

[54]) Zitiert nach Wicklmayr, R.: Das Lehrlingswesen . . ., a. a. O., S. 34.

[55]) Stemme, H.: Berufsausbildung. Aus der Arbeit der Industrie- und Handelskammern. Lehrlingszahlen und Prüfergebnisse. Berichtsjahr 1958. Bonn 1958.

[56]) Nach den bei Stemme, H.: Berufsausbildung 1958 . . ., a. a. O., S. 54 ff, gegebenen Zahlenangaben haben wir die Tabelle (s. S. 43) zusammengestellt.

Bei den Industrie- und Handelskammern im Jahre 1958 eingetragene Lehrverhältnisse

Art des Lehrverhältnisses	eingetragene Lehrverhältnisse insgesamt	davon männlich	davon weiblich
1. Gewerbliche Lehrberufe	274 412	261 537	12 875
2. Gewerbliche Anlernberufe	22 043	6 898	15 145
Gewerbliche Lehrverhältnisse insgesamt	296 455	268 435	28 020
3. Kaufmännische Lehrberufe	494 565	177 977	316 588
4. Kaufmännische Anlernberufe	26 534	759	25 775
Kaufmännische Lehrverhältnisse insgesamt	521 099	178 736	342 363
Summe der Lehrverhältnisse	817 554	447 171	370 383

Wenn auch die Lehrlingsrolle formal nur ein Verzeichnis darstellt, so wurde sie doch in der Praxis ein Instrument der überbetrieblichen Kontrolle der betrieblichen Berufsausbildung, denn sie gibt der Kammer eine wirkungsvolle Handhabe, ungeeignete Lehrbetriebe aus der Berufsausbildung auszuschalten [57]). Lehnt die Kammer die Eintragung eines Lehrlings in die Lehrlingsrolle nämlich ab [58]), so bedeutet das für die Lehrfirma zwar rechtlich nicht die Entziehung der Ausbildungsbefugnis und berührt in formaler Hinsicht auch nicht den Bestand des Lehrvertrages; es ergibt sich daraus jedoch, daß der Jugendliche nicht zur Prüfung zugelassen wird. Damit hat der Lehrvertrag einen berufsrechtlichen Mangel aufzuweisen. Dem Lehrling ist dadurch ein „wichtiger Grund" zur sofortigen Lösung des Lehrvertrages gegeben. Selbst wenn der Lehrling, gleichgültig aus welchen Gründen, trotz der Ablehnung der Eintragung seines Lehrverhältnisses durch die Kammer in der Ausbildung verbleibt, so besteht dennoch für den Betrieb ein wesentlicher Unsicherheitsfaktor: Der Jugendliche kann nämlich, gestützt auf den Einheitslehrvertrag, bis zu einem bestimmten Zeitpunkt nach Beendigung der Lehrzeit Schadensersatzansprüche mit der Begründung geltend machen, daß er infolge Fehlens eines Prüfungsdokumentes beruflich schlechter eingestuft wird.

Dadurch, daß die Eintragung des Lehrvertrages in die Lehrlingsrolle verweigert werden kann, üben die Kammern unmittelbar auf die vertragschließenden Parteien einen Einfluß aus und schützen die Lehre vor Mißbrauch. Aber auch dadurch, daß jeder Lehrbetrieb, der Lehrlinge ausbilden will, in die sogenannte Lehrbetriebskartei der Kammer einzutragen ist, kann sichergestellt werden, daß nur solche Betriebe Lehrlinge ausbilden, die dafür auch die notwendigen personellen und sachlichen Voraussetzungen erfüllen.

Den Kammern wurde in der Lehrlingsrolle ein berufspolitisches Instrument in die Hand gegeben, das ohne Zweifel zu den stärksten wirtschaftspolitischen Mitteln der Kammern überhaupt gehört. Viele Kammern sind sich bisher der außergewöhnlichen Bedeutung der Lehrlingsrolle noch nicht bewußt geworden [59]); denn die Lehrlingsrolle wird unseres Wissens bei den meisten Kammern nur rein routinemäßig geführt und ist bisher noch nicht in das Instrumentarium der allgemeinen wirtschaftspolitischen Mittel der Kammern eingebaut worden.

---

[57]) Ziffer 3 Abs. 5 der Lehrlingsrollenordnung sagt dazu: „Es dürfen nicht Umstände vorliegen, welche allgemein oder im Einzelfalle die Eintragung des Betriebes als Ausbildungsstätte ausschließen, einschränken oder in Frage stellen. Ebenso dürfen nicht in der Person des Auszubildenden Umstände vorliegen, welche der Ausbildung entgegenstehen."

[58]) Derartige Fälle sind dem Verfasser aus verschiedenen norddeutschen Kammerbezirken bekanntgeworden. Einer Reederei wurde zum Beispiel die Eintragung von Lehrverträgen in die Lehrlingsrolle verweigert, weil 4 Jahre hintereinander die Lehrlinge die Lehrabschlußprüfung nicht bestanden hatten. Berufsschule, Arbeitsamt und auch die Kammer warnten in der folgenden Zeit Lehrlinge und deren Eltern davor, ein Lehrverhältnis mit dieser Firma abzuschließen. Bei einer Anfrage des Reeders in der Vollversammlung der Kammer unterstützte die Vollversammlung die von der Kammer gegen den Reeder getroffenen Maßnahmen. Sicher darf dieser Fall nicht verallgemeinert werden und nicht immer wird die Kammer eine ähnlich konsequente Haltung wie hier einnehmen. Aber allgemein kann gesagt werden, daß sich bei den Kammern mehr und mehr die Erkenntnis durchsetzt, daß Fragen der Berufsausbildung nicht mehr — wie das früher häufig geschah — allein vom Standpunkt des ausbildenden Unternehmens betrachtet werden können.

[59]) Wenn die meisten Kammern die Lehrlingsrolle bisher noch nicht systematisch angewandt haben, so beweist das, daß die Kammern auf diesem Gebiet ihre Funktionen nicht wahrnehmen. Oftmals wagen die Bediensteten der Kammer nicht, den Kammerorganen Maßnahmen gegen eine bestimmte Firma vorzuschlagen, weil sie von den Firmen abhängig sind. Die Frage der Unabhängigkeit der Kammerbediensteten spielt hier hinein. Nur sehr wenige Kammern haben sich bisher dazu entschließen können, unabhängige Beamte zu ernennen, obwohl dieses nach den Kammergesetzen möglich ist.

c) Die Lehrabschlußprüfungen

Auf eine Lehre eine Gesellen- oder Gehilfenprüfung folgen zu lassen, diese Einrichtung ist im Handwerk schon sehr alt und entspricht hier der Tradition in der Lehrlingsausbildung. Auf dem nicht handwerklichen (kaufmännischen und industriellen) Gebiet konnten sich die Lehrabschlußprüfungen erst ganz allmählich durchsetzen. Einmal, weil auf dem nichthandwerklichen Sektor die durch die Innungen und Zünfte entwickelte Einstellung zu der Lehrlingsausbildung selber fehlte, zum andern aber auch deshalb, weil die nichthandwerklichen Lehrabschlußprüfungen nicht wie die handwerkliche Gehilfenprüfung mit Berechtigungen ausgestattet sind. Auch heute noch gilt bei den Industrie- und Handelskammern der Grundsatz, daß die Prüfungen kein Berechtigungsnachweis sind, wenngleich Tarifverträge in letzter Zeit in wachsendem Maße der abgelegten Prüfung gewisse tarifliche Bedeutung zuerkennen.

Die ersten nichthandwerklichen Lehrabschlußprüfungen wurden in Deutschland in der zweiten Hälfte des vorigen Jahrhunderts durchgeführt. Für den kaufmännischen Sektor hat sich der „Deutsche Verband für das kaufmännische Unterrichtswesen" sehr um die Einführung der kaufmännischen Gehilfenprüfung verdient gemacht. Dieser Verband [60]) wurde im Jahre 1896 auf Anregung der Industrie- und Handelskammer Braunschweig in Eisenach gegründet [61]). Auf der Ausschußsitzung des Verbandes in Dessau (17. bis 20. Mai 1903) wurde beschlossen, sich mit allem Nachdruck für die Einführung der Kaufmannsgehilfenprüfungen bei den Handelskammern einzusetzen. Die Handelskammern Braunschweig, Brandenburg, Halberstadt und Halle waren die ersten, die sich bereit erklärten, zunächst in ihren Bezirken versuchsweise Abschlußprüfungen durchzuführen. Damit setzte eine Entwicklung ein, durch die die kaufmännischen Lehrabschlußprüfungen in Deutschland auf eine einheitliche Grundlage gestellt werden sollten [62]). Es dauerte aber noch eine ganze Reihe von Jahren, bis die Lehrabschlußprüfungen bei den Industrie- und Handelskammern in größerem Umfang durchgeführt wurden. In den Jahren zwischen 1927 und 1930 setzten sich die Kaufmannsgehilfenprüfungen eigentlich erst durch, die gewerblichen noch später, eigentlich erst ab 1930. Auf dem gewerblichen Sektor blieb es vorher den Jugendlichen — wenn sie ehrgeizig genug waren — überlassen, sich von den in der jeweiligen Branche bestehenden Handwerksinnungen prüfen zu lassen. Diese waren dazu meist ohne besondere Formalitäten bereit. Mit § 129 der Gewerbeordnung wurde im Jahre 1897 für die Prüfung von Industrielehrlingen im Handwerk eine gesetzliche Grundlage geschaffen [63]).

Bis 1936 wurden — ab 1933 unter dem verstärkten Druck der nationalsozialistischen Machthaber — bei allen Kammern des Reichs Prüfungseinrichtungen [64]) geschaffen. Die Tabelle zeigt die Entwicklung der von den Industrie- und Handelskammern in der Vorkriegszeit geprüften Lehrlinge in Handel und Industrie.

In dem Augenblick, wo sich die Lehrabschlußprüfungen bei den Kammern durchzusetzen begannen, entstand auch der Wunsch, die Prüfungen selbst einander anzugleichen. Dieses war sowohl aus Gründen der gegenseitigen Anerkennung der Gehilfenbriefe von Unternehmern in verschiedenen Kammerbezirken, als auch aus Gründen der Kammerpolitik selbst erforderlich [65]). So ging man bald dazu über, die zunächst von jeder einzelnen Kammer aufgestellten und entwickelten Prüfungsrichtlinien durch einheitliche Prüfungsordnungen für alle Kammern zu ersetzen. Die erforderlichen Vorarbeiten zu dieser einheitlichen Prüfungsordnung wurden vom Deutschen Industrie- und Handelstag [66]) entsprechend seiner Auf-

[60]) Der sich seit 1914 „Deutscher Verband für das kaufmännische Bildungswesen" nannte.

[61]) Näheres über die Entstehung und Tätigkeit des Verbandes bei Satorius: Die Entwicklung . . ., a. a. O., S. 6.

[62]) Zwar gab es in Deutschland auch auf kaufmännischem Gebiet schon vorher Lehrabschlußprüfungen; z. B. berichtet Wiedwald über die vom Deutschen Drogisten-Verband und vom Verein der Kolonialwarenhändler von 1872 in Hamburg durchgeführten Prüfungen. Von diesen und ähnlichen Prüfungen wurden aber vornehmlich nur die Angehörigen einzelner Branchen erfaßt, während die bei den Kammern eingerichteten Prüfungen das ganze Gewerbe eines Bezirks betreffen sollten. Wiedwald, R.: Das kaufmännische Lehrlingswesen . . ., a. a. O., S. 73 ff.

[63]) § 129 bestimmt, daß die Lehrzeit eines Handwerkslehrlings auch in einem Großbetrieb des Gewerbezweiges abgeleistet werden durfte.

[64]) Hoch, E.: Die Kaufmannsgehilfenprüfungen der deutschen Industrie- und Handelskammern. Jahrgang 1936. Berlin 1936, S. 6.

[65]) Man konnte den Gedanken, die Prüfungen bei den Kammern durchzuführen, nur dann wirkungsvoll vertreten, wenn die Kammern sich hinsichtlich der Ausgestaltung der Prüfungen im klaren waren.

[66]) Der Deutsche Industrie- und Handelstag wurde im Jahre 1861 gegründet und am 8. 6. 1951 als Zusammenschluß der einzelnen Industrie- und Handelskammern zur Wahrung ihrer gemeinsamen Interessen wieder gegründet. Eine eigene Abteilung „Berufserziehung" wurde beim Deutschen Industrie- und Handelstag eingerichtet.

Die Lehrabschlußprüfungen der Industrie- und Handelskammern in der Vorkriegszeit *)

1. kaufmännische Lehrabschlußprüfungen

Ostern 1934	11 200 Prüflinge
Ostern 1935	20 800 Prüflinge
Herbst 1935/Ostern 1936	31 700 Prüflinge
Herbst 1936/Ostern 1937	53 300 Prüflinge
Herbst 1937/Ostern 1938	76 000 Prüflinge
Herbst 1938/Februar 1939	91 000 Prüflinge
April 1939/Herbst 1939	114 700 Prüflinge

2. Industriefacharbeiterprüfungen

	Prüfungen		
Jahr	Ostern	Herbst	Gesamt
1935	—	—	2 801
1936	—	—	7 748
1937	17 153	6 697	23 832
1938	34 080	12 602	46 682
1939	45 267	—	—

*) Angaben zusammengestellt nach Hoch [67]), Stier [68]) und Hoffmann [69]).

gabenstellung geleistet. — Die erste Vereinheitlichung der Prüfungsordnungen erfolgte vor dem Kriege in Sachsen, wo der Wirtschaftsminister eine „Satzung der Prüfungsämter für Kaufmannsgehilfenprüfungen" erließ [70]) [71]). Diese Satzung wurde der Vorläufer der noch heute gültigen Prüfungsordnung. Nach dieser Regelung in Sachsen erfolgte im Jahre 1937 eine reichseinheitliche Regelung des Prüfungswesens bei den Industrie- und Handelskammern. Durch Erlaß des Reichs- und preußischen Wirtschaftsministers wurde die „Mustersatzung der Prüfungsämter für Kaufmannsgehilfenprüfungen" verkündet [72]), die bis 1942, wo die Industrie- und Handelskammern in Gauwirtschaftskammern übergeleitet wurden [73]), in Kraft blieb.

Nach 1945 nahmen die Kammern die Durchführung der Kaufmannsgehilfen- und Industriefacharbeiterprüfungen wieder auf, wobei der wieder errichtete Deutsche Industrie- und Handelstag die koordinierende Arbeit leistete. Eine „Prüfungsordnung für Kaufmannsgehilfenprüfungen der Industrie- und Handelskammern" [74]) wurde am 12. Juli 1950 erlassen und eine solche für die „gewerblichen Lehrabschlußprüfungen der Industrie- und Handelskammern" [75]) am 23. Juni 1951 verkündet [76]). Die Zahl der von den Industrie- und Handelskammern durchgeführten Lehrabschlußprüfungen ist gegenüber der Vorkriegszeit gestiegen [77]), was teilweise auf die stärkeren Jahrgänge, die ein Lehrverhältnis eingingen,

---

67) Hoch, E.: Die Kaufmannsgehilfenprüfungen der Deutschen Industrie- u. Handelskammern, Jahrg. 1935—1941.

68) Stier, W.: Die Industriefacharbeiter- und Gehilfenprüfungen der deutschen Industrie- und Handelskammern. Berlin Folge 1938—1941.

69) Hoffmann, E.: Kurze Geschichte . . ., a. a. O.

70) Hoch, E.: Die Kaufmannsgehilfenprüfungen . . ., Jahrgang 1935, a. a. O., S. 42.

71) In dieser Satzung wird die Zulassung zur Prüfung von der Eintragung des Lehrverhältnisses in die Lehrlingsrolle abhängig gemacht.

72) Hierin wurde auch die Zulassung zur Prüfung von der Eintragung des Lehrverhältnisses in die Lehrlingsrolle abhängig gemacht.

73) Dies geschah durch die „Verordnung über die Vereinfachung und Vereinheitlichung der Organisation der gewerblichen Wirtschaft" vom 20. April 1942 (RGBl. I S. 189) mit den dazu ergangenen Durchführungsverordnungen (Erste DVO, sog. Gauwirtschaftskammer-Verordnung vom 20. April 1942, RGBl. I S. 189; Zweite DVO vom 20. April 1942, RGBl. I S. 190; Dritte DVO die sog. Gauwirtschaftskammeraufbau-VO vom 30. Mai 1942, RGBl. I S. 371).

74) Herausgeber DIHT Bonn, Druck W. Bertelsmann Verlag K.G., Bielefeld.

75) Herausgeber DIHT Bonn, Druck W. Bertelsmann Verlag K.G., Bielefeld.

76) Beide Prüfungsordnungen gliedern sich in 4 Abschnitte: Abschnitt I Bildung der Prüfungsausschüsse; Abschnitt II Vorbereitung der Prüfung; Abschnitt III Durchführung der Prüfung; Abschnitt IV Bewertung der Prüfungsleistungen. Zulassungsvoraussetzung ist die Eintragung des Lehrverhältnisses in die Lehrlingsrolle. Alle Industrie- und Handelskammern führen ihre Prüfungen nach diesen Prüfungsordnungen durch.

77) Z. B. wurden im Jahre 1956 von den Kammern im Bundesgebiet, Berlin-West und Saarland insgesamt 189 596 Lehrabschlußprüfungen auf dem kaufmännischen Sektor und 115 297 Lehrabschlußprüfungen auf dem gewerblichen Sektor durchgeführt. (Angaben ermittelt nach Stemme, H.: Berufsausbildung 1938, a. a. O.)

teilweise aber auch auf die Tatsache zurückzuführen ist, daß nach 1945 die Lehrabschlußprüfungen der Industrie- und Handelskammern eine allgemein anerkannte Einrichtung geworden sind.

Bei einer Beurteilung der Lehrabschlußprüfungen muß hervorgehoben werden, daß die Prüfungen in erster Linie dem Lehrling selbst Vorteile bieten. Der Wert der ganzen Lehrlingsausbildung wird durch ein fest umrissenes Ziel, das prüfungsmäßig nachzuweisen ist, beträchtlich gehoben. Wiederholte Mißerfolge bei Lehrlingen der gleichen Firma geben in der Regel Anlaß zum Einschreiten durch die Kammern. Dieses Einschreiten kann soweit gehen, daß die Eintragung von Lehrverhältnissen bestimmter Lehrbetriebe in die Lehrlingsrolle verweigert wird. Das bedeutet, daß diese Lehrlinge dann nicht geprüft werden können und somit ihre ordnungsgemäß durchgeführte Lehre nicht nachzuweisen in der Lage sind. Für den Lehrherrn bedeutet das, daß er in Zukunft praktisch von der Lehrlingsausbildung ausgeschlossen ist.

3. Ordnungsmittel und Arbeitswirklichkeit

Auf die zwischen Arbeitswirklichkeit und Berufsausbildung bestehende Diskrepanz ist an anderer Stelle der Untersuchung hingewiesen worden. Wir haben dabei herausgestellt, daß sich unser derzeitiges System der Berufsausbildung an dem überkommenen Vorbild der handwerklichen Berufsausbildung orientiert und dieses System auf eine ganz anders geartete Arbeitssituation überträgt. Wir müssen in diesem Kapitel untersuchen, welche Maßnahmen von den Industrie- und Handelskammern zur Milderung der zwischen Arbeitswirklichkeit und Berufsausbildung bestehenden Diskrepanz getroffen werden können. Bevor wir dafür geeignete Maßnahmen aufweisen, haben wir jedoch zu fragen, welche Gründe vom Standpunkt soziologischer Überlegungen für die mangelnde Anpassungsfähigkeit unserer Berufsausbildung an die Arbeitswirklichkeit geltend zu machen sind. Zu diesem Zweck müssen wir auf das am Anfang unserer Untersuchung angesprochene Problem der Anerkennung der Arbeit als Bildung im Sinne der klassischen deutschen Bildungstheorie zurückkommen und wir haben zu fragen, warum der im Humanismus geprägte Bildungsbegriff nicht das enthält, was auch in dieser Epoche zur Bewältigung der beruflichen, technischen und wirtschaftlichen Aufgaben der Gesellschaft erforderlich war und sich statt dessen an den Vorbildern der Antike orientierte; denn diese Frage ist ähnlich unserer Spezialfrage nach den Gründen der Orientierung unserer Berufsausbildung an der handwerklichen Ausbildungsordnung.

Unsere Frage läßt sich vom Standpunkt soziologischer Untersuchungen wie folgt beantworten[78]): Das Bedürfnis nach Anerkennung einer Bildung durch die Gesellschaft ließ die deutsche geistige Elite sich gegen Anfang des 19. Jahrhunderts der Antike zuwenden, weil das Bildungsideal der Antike die europäische Geisteshaltung noch lange nach dem Niedergang der antiken Staaten beeinflußt hat und bis weit ins Mittelalter hinein von der Umwelt derjenige als gebildet betrachtet wurde, dem die geistigen Beziehungen der Antike bekannt waren. Bildung wurde damit zu einer Sache des Übereinkommens und als gebildet galt fortan derjenige, den die Gesellschaft dafür hielt. Übertragen wir nun diese Ansicht auf unsere spezielle Frage, so ist festzustellen, daß die mit dem aufkommenden Industriebetrieb entstehende Schicht der Industriearbeiter zu ihrer eigenen Legitimation eine Ausbildung verlangte, die von der Gesellschaft als solche anerkannt wurde. Diese von der Gesellschaft anerkannte Ausbildung war aber die fertig gegebene und auch anerkannte Handwerksausbildung. Auf das Bedürfnis nach Anerkennung sowohl einer bestimmten Bildung als auch einer bestimmten Ausbildung durch die Gesellschaft ist somit die Orientierung an den Leitbildern und Autoritäten einer vorhergehenden Epoche zurückzuführen [79]).

Solange also die Arbeiterschaft selbst das Bewußtsein hatte, daß ihre Berufsausbildung von der Umwelt anerkannt wurde und sich diese Ausbildung — wenn auch unter ganz anderen

---

[78]) Zum folgenden vergleiche: Lemberg, E.: Die Rolle der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften . . ., a. a. O., S. 100 ff, und Liening, W.: Bildungsinhalt wichtiger als Schulreform. In: Bremer Lehrerzeitung, 4. Jahrg. Bremen 1960, S. 47 f.

[79]) Wir haben hier die Frage der Anerkennung einer Bildung durch die Gesellschaft besonders herausgestellt. Es sei jedoch vermerkt, daß es aus soziologischer Sicht auch andere Begründungen für die Orientierung unserer Bildung an den überkommenen Bildungsgütern gibt. Hinzuweisen ist in diesem Zusammenhang besonders auf die Untersuchung von Freyer (Freyer, H.: Zur Bildungskrise der Gegenwart. In: Die Erziehung. Monatsschrift für den Zusammenhang von Kultur und Erziehung in Wissenschaft und Leben. 6. Jahrg. Leipzig 1931, S. 597 ff), wo eine exakte soziologische Analyse der Grundlagen und Ursachen der humanistischen Bildung angestellt und das Motiv der Anerkennung der Bildung durch die Gesellschaft überhaupt nicht erwähnt wird. Wenn in unserer Untersuchung die Frage der Anerkennung der Bildung durch die Umwelt besonders herausgestellt wird, so deshalb, weil diese allgemeine Theorie für den Zweck unserer speziellen Untersuchung die Ansatzpunkte für die Lösung des Problems gibt.

gesellschaftlichen Verhältnissen — bewährt hatte, bestand von dieser Seite her kein unmittelbarer Anlaß oder Wunsch zur Änderung der Ausbildung. Erst die Erfahrung, daß die überkommene Berufsausbildung den Anforderungen des täglichen Arbeitsprozesses nicht mehr gerecht werde, ließ Reformvorschläge entstehen, die nun aber bezeichnenderweise nicht von den Arbeitern kamen, sondern von Soziologen, Pädagogen und Wirtschaftswissenschaftlern. Wir werden hierauf weiter unten einzugehen haben, es sei aber bereits hier darauf hingewiesen, daß bei allen Reformvorschlägen die Anerkennung einer bestimmten Berufsausbildungsordnung durch die Gesellschaft eine wichtige Rolle spielt und daß diese Anerkennung umso leichter zu erhalten ist, je mehr man sich an die bereits einmal verwirklichten und anerkannten Ausbildungsformen anlehnt. Deshalb wird auch eine grundsätzliche Änderung unseres Systems der Berufsausbildung auf erhebliche Widerstände der Gesellschaft stoßen, die einem möglichen neuen System sogar die Anerkennung versagen kann. Dieses Argument ist besonders den sehr weitgehenden Reformvorschlägen für unser System der Berufsausbildung, die von Minzenmay und Spranger gemacht werden, entgegenzuhalten. Jedoch sind die von diesen beiden Gelehrten gemachten Reformvorschläge aus einem anderen Grunde für den Zweck unserer Untersuchung interessant: Hier werden nämlich die Grundlagen für die Anpassung der derzeitigen Berufsausbildungsordnung an die Arbeitswirklichkeit geschaffen. Somit enthalten sie für die Industrie- und Handelskammern die Ansatzpunkte für die Anpassung der Lehrlingsausbildung an die Erfordernisse der Arbeitswirklichkeit ohne damit eine Änderung des Systems der Berufsausbildung vorauszusetzen. Wir müssen deshalb hier auf Minzenmays und Sprangers Vorschläge näher eingehen.

Minzenmay geht in seinem Buch „Eine neue Lebensordnung" von der stark durchrationalisierten modernen Wirtschaft aus und kommt — ähnlich wie andere Autoren auch[80]) —, zu der Ansicht, daß in der modernen Produktion die Mehrzahl der zu verrichtenden Arbeiten von Arbeitskräften ohne eine spezialisierte Berufsausbildung ausgeübt werden könnte (Minzenmay schätzt, daß für 65 % der industriellen Arbeitskräfte eine spezialisierte Berufsausbildung, die auf einen Dauerberuf hinzielt, nicht erforderlich sei) [81]) [82]). Ausgangspunkt von Minzenmays Untersuchung ist seine scharfe Gesellschafts- und Kulturkritik. Aus der Gesellschaftskrise des Abendlandes, die sich u. a. in der Entseelung der Berufsarbeit widerspiegelt, entwickelt er seine Reformvorschläge, bei denen es ihm im wesentlichen darum geht, den sowohl ideologisch als auch arbeitstechnisch überholten Handwerker durch den Typ des geschulten Universalwerkers zu ersetzen. Nur dieser Universalwerker wird nämlich durch die Entfaltung aller Kräfte die größtmögliche Anpassung an die wechselnden wirtschaftlichen Verhältnisse gewährleisten [83]). Die zahlreichen aufgespaltenen Berufe sollen auf wenige „Elementarfunktionen" [84]) zurückgeführt werden, die im Allgemeinmenschlichen wurzeln, also auf den Menschenberuf zurückgehen" [85]). Um dieses Ziel zu erreichen, schlägt Minzenmay als Berufsausbildung eine universelle Grundausbildung des Menschen vor, die auf einem bäuerlich-handwerklichen Urberuf [86]) aufbaut. Für die Mehrzahl der Menschen ist eine Spezialausbildung und ein Spezialberuf überflüssig, da die spätere Berufsausübung doch nur in sehr wenigen Fällen von einer solchen Spezialausbildung ausgeht. Anstelle des erlernten Spezialberufs soll der altersspezifisch gegliederte Durchgangsberuf treten, der sich in folgende Abschnitte aufteilt [87]):

Lebensalter 14—18 Jahre:	Bäuerlich-handwerklicher Grundberuf.
18—35 Jahre:	Beruf des reifen Mannes (anstrengende, gut bezahlte Schwerarbeit, Bergbau, Eisenhüttenwesen, Gießerei, Baugewerbe usw.).
35—55 Jahre:	Beruf des älteren Mannes (leichtere Arbeiten, dabei Verschiebung mehr zur geistigen Arbeit hin und Übernahme von mehr Verantwortung).
55—70 Jahre:	Altersberufe (z. B. gewerbsmäßige Ausübung eines Hobby).

[80]) In jüngster Zeit hat Abel, H.: Berufsausbildung in der industriellen Gesellschaft. Schriftenreihe der I. G.-Metall Nr. 37, Frankfurt 1959, S. 22, auf die Fragwürdigkeit von Dauerberufen hingewiesen.
[81]) Minzenmay, E.: Eine neue Lebensordnung. München 1949, S. 11.
[82]) Aus einer neueren Untersuchung von über 16 000 Arbeitsplatzstrukturen in Betrieben mit 100 bis 3000 Beschäftigten geht hervor, daß für die Tätigkeiten von 79 % der Arbeitnehmer entweder gar keine Berufsausbildung oder nur eine bis zu einem Jahr erforderlich war (Stammer, O.: Angestellte u. Arbeiter, a. a. O., S. 43).
[83]) Minzenmay, E.: Eine neue . . ., a. a. O., S. 13.
[84]) ebenda, S. 34.
[85]) ebenda, S. 34.
[86]) ebenda, S. 14.
[87]) ebenda, S. 69.

Wir wollen an dieser Stelle nicht auf die Kritik eingehen, die Minzenmays Reformvorschläge sowohl vom Standpunkt der Berufsausbildung als auch aus der Sicht der von Minzenmay postulierten Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung auslösen [88]). Zum Zweck unserer Untersuchung soll hier besonders herausgestellt werden, daß durch Minzenmays „Konstruktion des Universalhandwerkers" in der Tat die Diskrepanz, die zwischen Berufsausbildung und Arbeitswirklichkeit besteht, geschlossen werden könnte. Ob aber mit Minzenmays Lösungsvorschlag ein Beitrag zur Lösung der Gesellschaftskrise geleistet worden ist, soll ebenso wie die Realisierbarkeit des Vorschlages und die Richtigkeit der Ausgangssituation dahingestellt bleiben. Aber anerkannt und deutlich herausgestellt hat Minzenmay die Fragwürdigkeit von Dauerberufen sowie die weitgehende Aufgliederung einzelner Tätigkeiten in Lehrberufe. Dieses Problem wurde später von Eduard Spranger wieder aufgegriffen.

Spranger [89]) weist darauf hin, daß der Mensch nur in einigen wenigen Spezialberufen für die Zeit eines Berufslebens berufsverhaftet bleibe und daß das bei der Mehrzahl der reinen Erwerbsberufe weder notwendig noch zweckmäßig sei. Dieses ergibt sich — nach Spranger — aus der Tatsache, daß unsere Gesellschaft in eine Periode hinübergewechselt sei, „in der das Maximum der Umstellungsfähigkeit dem unentrinnbaren Diktat der Verhältnisse am besten entspricht" [90]). Ähnlich wie Minzenmay weist auch Spranger darauf hin, daß es in Zukunft keine freie Berufswahl und auch keine Dauerberufe mehr geben kann. Aus der Meinung, daß es keine Dauerberufe und auch keine freie Berufswahl mehr geben wird, kommt Spranger zu der Schlußfolgerung, daß es dann nur noch drei Grundberufe, nämlich den Landmann, den Handwerker und den Händler geben sollte. Damit fordert auch Spranger eine ganz neue Ausbildungsordnung

Auf die Schwierigkeiten, die sich allein schon aus der Frage der Anerkennung der von Minzenmay und Spranger geforderten Ausbildungsordnung durch die Gesellschaft ergeben, sei hingewiesen; darüber hinaus muß sowohl Minzenmays als auch Sprangers Reformvorschlägen entgegengehalten werden, daß eine derartige Vereinfachung der Berufsordnung den Bedürfnissen unserer arbeitsteiligen Wirtschaft und damit unserer hochentwickelten und weitgegliederten Industrie nicht entsprechen kann, daß deshalb solche Reformvorschläge in unserem Zeitalter einer hochtechnisierten Welt nicht mehr zeitgemäß sind [91]).

Es ist die Aufgabe der Industrie- und Handelskammern, auf die Erfolge unseres Systems der Lehrlingsausbildung hinzuweisen. Gleichzeitig sollten die Kammern aber auch die Notwendigkeit von Reformen anerkennen, um die Lehrlingsausbildung elastischer zu gestalten und sie der jeweiligen Arbeitswirklichkeit anzupassen. Minzenmays und Sprangers Reformvorschläge bieten dafür insofern Ansatzmöglichkeiten, als hieraus die Erkenntnis, sich in der Berufsausbildung der Jugendlichen auf eine Grundlagenvermittlung zu beschränken und die Spezialisierung der Ausbildungsberufe nicht über das unbedingt erforderliche Maß hinaus zu betreiben, gewonnen werden kann [92]). Derjenige nämlich, der die Grundlagen seines Berufes sicher beherrscht, wird sich immer leichter in der einen oder anderen Spezialrichtung einarbeiten können, als ein Spezialist, „der von immer weniger immer mehr weiß". Deshalb ist es erforderlich, aus einer genauen Kenntnis der Arbeits- und Berufsstrukturen die vielen Erwerbsberufe in Gruppen zusammengehöriger Berufe zusammenzufassen und für die einzelnen Gruppen den jeweils konformen Kernberuf [93]) mit seinen charakteristischen Grunderfahrungen als Lehrberuf zu ermitteln. Aus dem jeweiligen Arbeitsumfang, dem Schwierigkeitsgrad, aus der nöti-

---

[88]) Auch die Frage der Zweckmäßigkeit der Umwandlung unseres Arbeitslebens in der von Minzenmay geforderten Form muß bezweifelt werden. Der mehrfache Berufswechsel, den Minzenmay zum Prinzip erhebt, würde die stetige Fortentwicklung im Beruf sowie die Nutzung beruflicher Erfahrungen gerade in den höheren Altersschichten verhindern und darüber hinaus dazu führen, daß bestimmte Industriezweige nur noch bestimmte Altersschichten als Arbeiter bekämen.

[89]) Spranger, E.: Umbildung im Berufsleben und in der Berufserziehung. In: Berufliche Erziehung. Mitteilungen des kantonalen Amtes für berufliche Ausbildung in Bern. Jg. 1950, Heft 3, S. 119 ff.

[90]) ebenda, S. 119.

[91]) siehe dazu auch Krause, E.: Zu viele industrielle Ausbildungsberufe? In: Wirtschaft und Berufserziehung. 12. Jg., Bielefeld, 1960, Nr. 1, S. 8 ff.

[92]) Wir müssen uns deshalb allmählich davon freimachen, daß das gesamte Können und Wissen für das spätere Berufsleben in die Jugendlichenausbildung hineingepackt werden soll. Damit kann der Jugendliche von heute zwischen 14 und 17 Jahren nie fertig werden, zumal da es im Zeitalter der schnell fortschreitenden technischen Entwicklung ohnehin nicht möglich ist, den sich ständig erweiternden Ausbildungsstoff ein für alle mal in der Lehre zu erledigen.

[93]) vgl. Jeangros, E.: Die Ausbildungsordnung . . ., a. a. O., S. 41.

gen Gewöhnung und Übung lassen sich das Ausbildungsprogramm und die Lehrzeit bestimmen. Der aus den realen Erwerbsberufen gewonnene Kernberuf umfaßt dann jeweils einen Arbeitskomplex von Grunderfahrungen, wie sie zur erfolgreichen und befriedigenden Ausübung der verschiedenen zugehörigen Erwerbsberufe nötig sind. Auf diese Weise ist zu einer wirklichkeitsgemäßen Abstimmung von Lehrberufen und zugehörigen Erwerbsberufen zu kommen, die nach dem Verlauf der beruflichen Entwicklung immer wieder nachgeprüft, angepaßt oder erneuert werden muß. Ziel einer derartigen Reform unserer Lehrlingsausbildung ist es, eine Spezialisierung der Ausbildungsberufe zu verhindern, weil wir sonst in eine Inflation von Ausbildungsberufen hineingeraten, aus der wir kaum noch herausfinden können. Das Prinzip, die Vielzahl der Berufe auf einige wenige Grundberufe zurückzuführen, zu verwirklichen, ist außerordentlich schwierig und stößt auf erhebliche Widerstände zahlreicher Interessenten. Deshalb ist es erforderlich, daß die Umgestaltung der Lehrlingsausbildung in engem Zusammenwirken mit der Praxis geschieht und sich nach dem jeweiligen Stand der technischen Entwicklung des betreffenden Arbeitsbereiches richtet, denn auch die Grundlagen für die Zusammenfassung der Berufe ändern sich. Was beispielsweise in der Elektrotechnik vor 20 Jahren noch als Spezialwissen betrachtet wurde, mag heute bereits zu den Grundlagen gehören [94]). Bei der Festlegung der Grundlagenberufe ist also kein starres Schema möglich, sondern die Abgrenzungen müssen von Fall zu Fall nach Lage der Dinge erfolgen. Unbestreitbar und auch von allen an der betrieblichen Berufsausbildung Beteiligten anerkannt ist die Tatsache, daß wir heute viele industrielle Ausbildungsberufe haben, die sich aufgrund der technischen Weiterentwicklung so weit angenähert haben, daß ihr Nebeneinanderbestehen fragwürdig geworden ist [95]). Sie wollen zusammengefaßt werden.

An der ständigen Anpassung unserer Ausbildungsberufe an die Erfordernisse wirtschaftlicher Notwendigkeiten wird bereits seit einigen Jahren gearbeitet. Hier muß besonders die von den Industrie- und Handelskammern ins Leben gerufene und zum großen Teil getragene Arbeitsstelle für Betriebliche Berufsausbildung erwähnt werden. Der Leiter der Arbeitsstelle für Betriebliche Berufsausbildung, Dr. Ing. E. Krause, nimmt in einem Aufsatz[96]) zu der Frage der Anpassung der industriellen Ausbildungsberufe an die wirtschaftlichen Notwendigkeiten Stellung und führt als Beispiel für die bereits weitgehend durchgeführte Anpassung an, daß in 61 industriellen Ausbildungsberufen heute schon über 90 % der gewerblichen Lehrlinge ausgebildet werden [97]). Es liegt also eine sehr starke Massierung der industriellen Lehrlinge in verhältnismäßig wenigen Berufen vor. Wenn es gelingt, auch in Zukunft eine noch weitergehende Konzentration der Ausbildungsberufe mit breiter Ausbildungsbasis herbeizuführen, dürfte damit der beste Weg zur Beseitigung der zwischen Berufsausbildung und Arbeitswirklichkeit bestehenden Diskrepanz beschritten sein.

Für die Industrie- und Handelskammern ergibt sich bei der Reform der Lehrlingsausbildung die Aufgabe, bei der Erarbeitung der Grundlagen für die Berufsbilder der Grundberufe das notwendige Material zu erstellen, insbesondere Arbeits- und Berufsanalysen durchzuführen. Diese Arbeit darf nicht nur der Arbeitsstelle für Betriebliche Berufsausbildung überlassen werden. Darüber hinaus ist es Aufgabe der Kammern, dafür Sorge zu tragen, daß die Arbeits- und Berufsideologie mit der Entwicklung der Berufe Schritt hält, d. h. daß sie von handwerklichen Leitbildern gelöst und der modernen Technik in der industriellen Produktion angepaßt wird. Wir glauben, daß auf diese Weise die zur Zeit noch möglicherweise bestehende Diskrepanz zwischen Lehrlingsausbildung und Arbeitswirklichkeit ohne Änderung des in sich geschlossenen Systems unserer Berufsausbildung beseitigt werden könnte. Einer derartigen Anpassung unseres Systems der Berufsausbildung an die Arbeitswirklichkeit wird auch die Umwelt nicht die Anerkennung versagen; denn es wird keine grundsätzlich neue Berufsausbildungs-

---

[94]) Wenn wir an anderer Stelle darauf hingewiesen haben (Vgl. S. 37), daß der DATSCH zu Anfang der 1900er Jahre die Arbeit übernahm, aus den rd. 18 000 vorhandenen Erwachsenentätigkeiten eine möglichst kleine Zahl von Ausbildungsberufen herauszuarbeiten und daß diese Arbeit noch nicht zum Abschluß gebracht werden konnte, so ist an dieser Stelle zu erwähnen, daß es bereits an der Zeit ist, die bisher erarbeiteten Ausbildungsberufe wieder der veränderten Produktionsweise anzupassen und auf die für die automatisierte Wirtschaft erforderlichen Lehr- und Anlernberufe zu beschränken.

[95]) z. B. Starkstrommonteur, Betriebselektriker und Elektrowerker oder Getreidemüller, Futtermittelhändler, Gewürzmüller und Schälmüller.

[96]) Krause, E.: Zu viele . . ., a. a. O., S. 8.

[97]) Bei den kaufmännischen Lehr- und Anlernberufen ist dieses Problem nicht von einer derartigen Bedeutung wie bei den gewerblichen (vgl. dazu: o. V. Zur Ordnung der kaufmännischen Berufe. In: Archiv für Berufsbildung, Braunschweig 1952, Heft 5, S. 146).

ordnung geschaffen [98]) sondern vielmehr die durch die Gesellschaft bereits anerkannte Berufsausbildungsordnung wird den Bedürfnissen der Wissenschaft und Praxis angepaßt.

4. Die pädagogische Bedeutung der Berufsordnungsmittel der Industrie- und Handelskammern

Auf den Unterschied von Individualpädagogik und Sozialpädagogik wurde an anderer Stelle dieser Untersuchung hingewiesen. Es ergibt sich jetzt die Frage, welcher dieser beiden pädagogischen Richtungen die den Industrie- und Handelskammern auf dem Gebiet der Berufsausbildung zur Verfügung stehenden Maßnahmen zuzurechnen sind. Unsere Darstellung der Berufsordnungsmittel der Industrie- und Handelskammern hat gezeigt, daß die Berufsausbildungsmaßnahmen der Kammern im wesentlichen auf die gestaltende Umwelt des Lehrlings im Betrieb einwirken bzw. in den die gestaltenden Grundlagen der betrieblichen Berufsausbildung beeinflussenden Maßnahmen ihren Ausgang finden. Die Berufsordnungsmittel der Industrie- und Handelskammern sind somit der sozialpädagogischen Richtung der Erziehungswissenschaft zuzurechnen, während Fragen der praktischen Arbeitsunterweisung des Lehrlings im Betrieb sowie seine eigentliche Erziehung durch den Lehrgesellen zum Aufgabengebiet der Individualpädagogik gehören.

Wenn von den Berufsordnungsmitteln der Industrie- und Handelskammern sozialpädagogische Einflüsse ausgehen, dann ist an dieser Stelle der Untersuchung zu fragen, ob es dem Wesen der Sozialpädagogik — oder der Pädagogik überhaupt — entspricht, daß verschiedene gesellschaftliche Institutionen auf das erzieherische Geschehen gleichzeitig Einfluß nehmen. Es ist dies die Frage, ob durch die Zugehörigkeit des Lehrlings zu verschiedenen Sozialgebilden die erzieherischen Maßnahmen einer einzelnen sozialen Verbindung nicht auf die konkurrierenden Einflüsse anderer Sozialgebilde treffen; mit anderen Worten, ob nicht der Lehrling — wenn die Erziehung als soziales Geschehen zu betrachten ist — erzieherisch aufgespalten wird in einen praktisch arbeitenden, theoretisch lernenden, sittlich sich bildenden Teilmenschen, der den pädagogischen Einflüssen von Werkstatt, Berufsschule, Familie, Kirche, Gewerkschaft usw. ausgesetzt ist.

Wenn es zuträfe, daß die erzieherischen Einflüsse der verschiedenen Sozialgebilde zu einer Fragmentarisierung des Menschen überhaupt führen, dann würde damit den Bestrebungen der Humanisten nach der geschlossenen Harmonie des Menschen erneut von der Seite der Sozialpädagogik her eine Absage erteilt werden. Mit dieser Frage müssen wir uns — wollen wir Aussagen über den erzieherischen Charakter der von den Industrie- und Handelskammern getroffenen Maßnahmen auf dem Gebiet der Berufsausbildung machen — zunächst befassen.

Der Gefahr, durch den erzieherischen Einfluß verschiedener gesellschaftlicher Institutionen eine Aufspaltung der menschlichen Funktionen herbeizuführen, muß dadurch entgegengewirkt werden, daß das Ziel jeder Erziehung, nämlich die Gesamtformung des Menschen, immer wieder betont wird. Unter dieser Zielsetzung muß deshalb jede einzelne erzieherische Maßnahme als Erziehung in einem bestimmten Sondergebiet zum Zweck der Persönlichkeitsbildung verstanden werden. Von dem einzelnen Sondergebiet weiterschreitend, muß der Mensch dann in neue Lebensbereiche vordringen, bis er mit der Zeit zu einer abgerundeten Persönlichkeit mit einer abgeschlossenen Erziehung herangereift ist. Die Aufteilung der menschlichen Erziehung auf verschiedene Sozialgebilde bewirkt somit keine Aufsplitterung des menschlichen Tuns, sondern sie läßt erst die abgerundete Persönlichkeit entstehen und wird damit die Voraussetzung zur umfassenden Allgemeinbildung überhaupt.

Wenn wir bisher von den menschlichen Funktionen des Sozialgebildes Betrieb gesprochen haben, so ist unschwer anzuerkennen, daß sowohl vom Lebenskreis als auch von den einzelnen Personen und Sachen des Handwerksbetriebs der vorindustriellen Epoche erzieherische Wirkungen ausgegangen sind. Wie sieht es nun aber hinsichtlich der erzieherischen Wirkungen im modernen Großbetrieb aus, in dem die persönlichen Beziehungen der Menschen untereinander in der

[98]) Riedel sagte auf der Jubiläumstagung der Deutschen Gesellschaft für Gewerbliches Bildungswesen: Wir besitzen in Deutschland „Erfahrungen, Organisationsformen und Methoden, um die uns manch einer jenseits unserer Grenzen beneidet. Das Bewußtsein dessen kann und sollte uns bei aller Bescheidenheit Mut machen, auf den betretenen Wegen weiter fortzuschreiten und auch im internationaleln Erfahrungsaustausch unsere Stimme zu erheben". Riedel, J.: Ausblick. In: Archiv für Berufsbildung, Braunschweig 1959, Heft 2, S. 26.

Anonymität versinken und in dem das persönliche Arbeitsinteresse in den schematisierten Verrichtungen der Maschine untergeht? Mit dieser Frage haben sich besonders die Soziologen in der letzten Zeit befaßt und sind zu der Erkenntnis gekommen, daß mitten in der Komplexität des Ganzen der einzelne Arbeiter und besonders auch der Lehrling wieder in einer überschaubaren, teils formellen, teils informellen Gruppe steht, die ihm das Gefühl der Verlorenheit in dem Betriebsganzen nimmt und innerhalb seiner Gruppe wieder einen Kleinbetrieb mit all den persönlichen Beziehungen, wie sie uns aus der vorindustriellen Zeit bekannt sind, schafft. Von der Gruppe im Betriebsganzen gehen dann auch die erzieherischen Einflüsse aus und die Erziehung im Sozialgebilde des modernen Betriebes hat gegenüber dem handwerklichen Betrieb der vorindustriellen Zeit neue Formen und Inhalte erhalten, auf die die Berufsordnungsmittel der Industrie- und Handelskammern Einfluß nehmen.

Wir haben uns in unserer Untersuchung bisher im wesentlichen mit dem Ausbildungsbetrieb und den davon ausgehenden erzieherischen Maßnahmen befaßt. Darüber hinaus müssen im Rahmen dieser Vorbemerkung auch Aussagen über den Lehrling gemacht werden. Wir können uns dabei nicht so sehr auf frühere Untersuchungen stützen; denn der Lehrling von heute ist nicht mehr mit demjenigen früherer Zeiten zu vergleichen, ja, nicht einmal mehr mit dem aus der Vorkriegszeit. Diese Erkenntnisse werden gewöhnlich dahingehend formuliert, daß der vierzehn- oder fünfzehnjährige Lehrling von heute noch nicht betriebsreif ist. Unsere Jugendlichen unterliegen körperlich einer Entwicklungsbeschleunigung, während sie im geistig-seelischen Bereich eher einem Retardierungsprozeß unterworfen sind. Dennoch muß unsere Jugend — nach dem Urteil von Soziologen — als nüchtern, sachlich, zurückhaltend und besonders als an guter Ausbildung interessiert und dafür aufgeschlossen bezeichnet werden [99]). Diese Erkenntnisse sind den sich im Zusammenhang mit dem Eintritt der Jugendlichen in den Betrieb ergebenden Problemen — denen wir uns in diesem Abschnitt näher zuzuwenden haben — vorwegzustellen.

Der Eintritt des Jugendlichen in die nüchterne Sphäre des Betriebs bedeutet für ihn einen Sprung in eine Welt, der er noch nicht gewachsen ist. Die Welt der Erwachsenen bricht mit aller Härte und Unerbittlichkeit auf den Lehrling, der durch seinen Eintritt in den Betrieb erstmals die seelische und körperliche Macht des Lebensprozesses zu spüren bekommt, herein. Um nicht unter dieser Macht zerdrückt zu werden, bleibt vielen jungen Menschen nur eine Flucht aus dieser harten und unerbittlichen Welt in eine Traumwelt übrig. In eine Traumwelt deshalb, weil der Lehrling vor Beginn seiner Lehre oftmals ganz andere Vorstellungen von seinem Beruf und seinem Betrieb hatte, als sie sich nachher realisierten. Je nüchterner und kälter der Betrieb und das ganze Betriebsgeschehen auf den Jugendlichen einwirken, desto phantastischer wird seine Vorstellung vom Leben, das für ihn erst jenseits der Arbeit beginnt. Deshalb erhebt er seine Gedanken und Wünsche vom Leben zum allgemein gültigen Lebensbild und seinen Lebenstrieb zum Lebenswillen. Die viel beklagte Triebgeladenheit und Unbeherrschtheit, Gemütsverarmung, Genußsucht und ähnliche Erscheinungen sind nur das äußere Zeichen dieser inneren Zerrissenheit des Jugendlichen. Ganz offenbar wird die geistig-seelische Notlage der Lehrlinge, wenn ihre Situation mit derjenigen der Oberschüler verglichen wird, denen bis etwa zum 20. Lebensjahr „der Schonraum der Erziehung vergönnt ist“ [100]) und die während dieser Zeit Einsichten und Erkenntnisse für ihr ganzes späteres Leben sammeln können.

Die vornehmste Aufgabe der Berufserziehung muß es sein, dem Lehrling in seiner Situation Lebenshilfe zu gewähren. Gerade weil der Lehrling in seiner Triebhaftigkeit und oftmals auch Hemmungslosigkeit eine außerordentlich kritische Haltung zur Erziehung einnimmt, und ihr nicht nur in innerem Widerstreben, sondern auch oftmals in bewußter und gewollter Gegnerschaft gegenübersteht, muß die Erziehung hier echte Lebenshilfe sein. Diese Hilfe vermag aber die Berufsschule allein nicht zu vermitteln, der Betrieb und alle anderen an der betrieblichen Berufsausbildung interessierten Institutionen müssen hier mithelfen, damit die Forderung nach der „Pädagogisierung der Betriebsausbildung“ [101]) nicht zu einem inhaltlosen Schlagwort wird. Unter Pädagogisierung der Betriebsausbildung soll im folgenden die Einwirkungsmöglichkeit auf den jugendlichen Lehrling zum Zweck seiner gefahrlosen Eingewöhnung in den modernen industriellen Produktionsbetrieb verstanden werden. Mit

---

99) Siehe dazu: Tartler, R.: Die soziale Gestalt der heutigen Jugend und das Generationsverhältnis in der Gegenwart. In: Arbeiterjugend Gestern und Heute. Herausgeg. von Schelsky, H.: Heidelberg 1955, S. 293 ff.
100) Wilhelm, Th.: Pädagogik . . ., a. a. O., S. 337.
101) ebenda, S. 338.

der Forderung nach der Pädagogisierung der Betriebsausbildung haben wir für die weiteren Erörterungen in diesem Abschnitt den eigentlichen Fragenkreis umrissen; es ergibt sich nämlich die Aufgabe, zu prüfen, wo den Industrie- und Handelskammern Mittel gegeben sind, ihren Teil zu der Pädagogisierung der Betriebsausbildung beizutragen.

Die Industrie- und Handelskammern besitzen verschiedene Mittel, um Einfluß auf die Pädagogisierung der Betriebsausbildung zu nehmen. Die Berufsordnungsmittel können — wenn sie sinnvoll gehandhabt werden— zur Erreichung dieses Zieles eingesetzt werden und darüber hinaus haben die Kammern auch verschiedene andere Möglichkeiten der Beeinflussung der betrieblichen Berufsausbildung. Es empfiehlt sich, in unserer Untersuchung zunächst diejenigen Möglichkeiten der Industrie- und Handelskammern, die nicht unmittelbar im Zusammenhang mit den Berufsordnungsmitteln stehen, zu behandeln; denn diese ergänzen die Berufsordnungsmittel. Im Anschluß daran muß dann die erzieherische Bedeutung der Berufsordnungsmittel selbst behandelt werden.

a) Maßnahmen der Industrie- und Handelskammern auf dem Gebiet der Berufsausbildung, die die Berufsordnungsmittel ergänzen und ihre pädagogische Bedeutung.

a 1.) Koordinierung von Betriebsausbildung und Berufsschulausbildung.

Wir haben an anderer Stelle der vorliegenden Untersuchung die Aufgaben von Betrieb und Berufsschule gegeneinander abgegrenzt. Als besondere Aufgabe der Industrie- und Handelskammern haben wir dabei die Koordinierung der betrieblichen und schulischen Ausbildungsfunktionen angegeben. Im Hinblick auf die Fragestellung dieses Abschnittes müssen wir jetzt untersuchen, wo den Kammern hinsichtlich ihrer Koordinierungsaufgabe die Möglichkeit gegeben ist, dem Lehrling die Eingewöhnung in die Betriebssphäre zu erleichtern. Wir lassen also bei dieser Erörterung die viel diskutierte Frage, ob die Berufsschule zum Betrieb oder der Betrieb zur Berufsschule kommen soll, aus unserer Betrachtung.

Um dem Lehrling die Eingewöhnung in die Betriebssphäre zu erleichtern, ist es erforderlich, daß der schulische Lehrplan mit dem betrieblichen Ausbildungsplan abgestimmt wird. Es ist Aufgabe der Kammern, im ständigen Gespräch mit Berufsschullehrern und Ausbildungsleitern der Betriebe eine solche Abstimmung zu erreichen. Der ständigen Kontrolle der Berichtshefte der Lehrlinge und ihr Vergleich mit den Lehrplänen der Schulen durch die Kammern kommt dabei besondere Bedeutung zu; denn das gut geführte Berichtsheft gibt jederzeit Aufschluß über den jeweiligen betrieblichen Ausbildungsstand des Lehrlings und erleichtert damit den Kammern ihre Koordinierungsaufgabe [102]).

Der Koordinierung der Lehr- und Ausbildungspläne durch die Kammern ist deshalb so große Bedeutung beizumessen, weil im Falle ihrer Diskrepanz die Geschlossenheit der Lehrlingsausbildung gesprengt und damit das Einleben des Lehrlings in die Betriebssphäre erschwert wird.

Über die Abstimmung von Lehr- und Ausbildungsplänen hinaus kommt den Kammern auch die Aufgabe zu, eine Angleichung der Ausbildungsmittel anzustreben. Hierbei ist besonders an solche Maschinen und Geräte zu denken, mit denen der Lehrling im Verlauf seiner Ausbildungszeit in Berührung kommt. Die Erfahrung hat gezeigt, daß es dem Lehrling in der ersten Zeit seiner Lehre besonders schwer fällt, sich in seinem Arbeitsbereich jeweils auf verschiedene Arbeitsmethoden und Arbeitstechniken einzustellen. Gleiche Ausbildungsmittel in Betrieb und Schule erleichtern auch hier die Eingewöhnung. Was für den Lehrling in den ersten Wochen seines Ausbildungsverhältnisses gilt, das trifft nun gerade für denjenigen Lehrling, der sich bereits in die Betriebssphäre eingewöhnt hat, nicht mehr zu. Hier gilt gerade das Gegenteil: der Lehrling, der bereits in den Betriebsprozeß eingegliedert ist, ist meistens bestrebt, seine Fertigkeiten durch das Kennenlernen neuer Arbeitsmethoden und neuer Maschinen und Geräte zu erweitern. Den Industrie- und Handelskammern kommt die Aufgabe zu, in beiden Richtungen aufklärend zu wirken: dem jungen Lehrling gleiche Ausbildungsmittel in Betrieb und Schule, dem älteren Lehrling andere Arbeitstechniken und andere Arbeitsverfahren durch die Schule nahe zu bringen.

---

[102]) Unterschiedliche Bedeutung wird der Frage der Bewertung des Berichtsheftes bei den Lehrabschlußprüfungen beigemessen. Näheres dazu bei Schütze, H.: Die Bewertung des Berichtsheftes bei der Facharbeiterprüfung aus der Schau des Berufserziehers. In: Archiv für Berufsbildung, Braunschweig 1956, Heft 2, S. 6 f.

Indem die Industrie- und Handelskammern die Schulen bei der Anschaffung von Maschinen und Geräten beraten bzw. auf die kammerzugehörigen Firmen einwirken, den Schulen Ausbildungsmittel zur Verfügung zu stellen, können sie auch hier koordinierend wirken.

In das Gebiet der koordinierenden Tätigkeiten der Industrie- und Handelskammern zum Zweck der Pädagogisierung der Betriebsausbildung gehört auch die Organisation und Durchführung von Betriebsbesichtigungen für Lehrlinge verschiedener Betriebe, aber gleicher Schulklassen. Es hat sich besonders in der letzten Zeit erwiesen, daß die Eingewöhnung des Lehrlings in die nüchterne und kalte Atmosphäre des Betriebs dadurch wesentlich erleichtert wird, daß in dem Lehrling neben dem betrieblichen auch ein schulisches Zugehörigkeitsgefühl geweckt wird. Hier können die Kammern anregend und fördernd wirken.

Ausgleichend wirken können und müssen die Industrie- und Handelskammern auch bei Streitigkeiten zwischen Betrieb und Schule, zwischen Lehrling — Betrieb — Schule und Elternhaus.

Die hier beschriebenen Möglichkeiten und Aufgaben der Industrie- und Handelskammern ergeben sich allein aus der Existenz der Kammern und ihrer allgemeinen Tätigkeit auf dem Gebiet der Berufsausbildung. Sie werden von den Kammern durchgeführt, ohne daß sie hierzu von einer Stelle ermächtigt oder bevollmächtigt wären. Im Interesse der Lehrlinge stellen die Kammern ihren Apparat und eine Vielzahl ehrenamtlicher Helfer zur Verfügung, um die Eingewöhnung des Lehrlings in die Betriebssphäre zu erleichtern. Dabei steht das pädagogische Anliegen gar nicht immer im Mittelpunkt, sondern der pädagogische Aspekt ergibt sich oftmals schon aus dem Bewußtsein des Tätigwerdens der Industrie- und Handelskammern auf den angegebenen Gebieten.

a 2.) Der Lehrlingswart

Ursprünglich gab es Lehrlingswarte nur im Handwerk als ehrenamtliche Beauftragte einer Innung zur Überwachung der Lehrverträge und zur Schlichtung von Streitigkeiten, die sich zwischen Lehrherrn und Lehrling bzw. dessen Eltern aus dem Lehrvertrag ergaben. Besonders in den letzten Jahren gehen aber auch immer mehr Industrie- und Handelskammern dazu über, haupt- oder nebenamtliche Lehrlingswarte einzustellen. Aufgabe dieser Lehrlingswarte — wie sie heute von den Industrie- und Handelskammern gesehen wird — ist es, die betriebliche Berufsausbildung durch Einzelbesuche zu überwachen. Dabei hat der Lehrlingswart nur beratende Funktionen in Hinsicht auf die ordnungsgemäße Durchführung der Lehre. Er berät Unternehmer, Ausbildungsleiter und Lehrlinge und gibt Anregungen zur Anpassung des betrieblichen Ausbildungsplanes an die Erfordernisse der Berufsordnungsmittel.

Durch seine regelmäßigen Firmenbesuche kann der Lehrlingswart einen erheblichen pädagogischen Einfluß ausüben. In seiner Firmenberatung wird er die erforderliche Koordinierung der betrieblichen Ausbildungspläne mit denen der schulischen Ausbildung erleichtern. Er wird sich der „Sorgenkinder" unter den Lehrlingen im Betrieb besonders anzunehmen haben. Wo Mängel in der betrieblichen Berufsausbildung von ihm festgestellt werden, wird er zunächst versuchen, mit dem für die Ausbildung zuständigen Ausbildungsleiter des Betriebes zu einer Einigung zu kommen. Gelingt eine Einigung nicht, so wird er die Mißstände den zuständigen Kammerorganen mitzuteilen haben, die dann geeignete Maßnahmen zu beschließen haben. An die Person des Lehrlingswartes sind hohe Anforderungen zu stellen. Er muß über betriebliches Einfühlungsvermögen sowie über technische und kaufmännische Grundkenntnisse verfügen und darüber hinaus die für seinen Beruf erforderliche pädagogische Grundausstattung besitzen.

a 3.) Pädagogische Ausbildung der Ausbilder

Die Bedeutung der Ausbildung der Ausbilder wurde von den Industrie- und Handelskammern erst in den letzten Jahren erkannt und erst seit kurzer Zeit sind die Kammern dazu übergegangen, planmäßig die Ausbilderförderung zu unterstützen [103]). Die Erkenntnis, daß in der Person des Ausbilders einerseits die größten Chancen für die Berufsausbildung überhaupt, andererseits aber auch die Grenzen der Pädagogisierung der betrieblichen Berufsausbildung liegen, hat beinahe alle Kammern veranlaßt, sich intensiv mit den Ausbildern im Betrieb zu befassen.

---

[103]) Die Möglichkeiten einer planmäßigen Ausbildung der Ausbilder beschreibt Remberg, H.: Die Ausbildung der Ausbilder von der Praxis aus gesehen. In: Archiv für Berufsbildung, Braunschweig 1951, Heft 6, S. 157 ff.

Die besonderen Schwierigkeiten der Ausbildung der Ausbilder liegen darin begründet, daß der Funktionsbereich und die Stellung des Ausbildungsleiters von Betrieb zu Betrieb unterschiedlich sind. Die Ausbildungsleiter gehören teilweise der Unternehmensleitung an, teilweise sind sie Ausbildungsingenieure, Lehrmeister, Meister oder Lehrgesellen und teilweise fehlt die besondere Zuordnung des Ausbildungsbereiches auch völlig. Auf dem Gebiet der betrieblichen Berufsausbildung gibt es bis heute für die Ausbilder keine Planmäßigkeit und erst in der allerletzten Zeit beginnt man, sich Gedanken darüber zu machen, wie in Zukunft die Vorbildung der Ausbildungsleiter geregelt werden soll. Dabei geht man im wesentlichen von der Annahme aus, daß der Ausbilder technisch-fachlich im allgemeinen den an ihn gestellten Anforderungen entspricht und er deshalb nur das pädagogische Rüstzeug erhalten sollte. Auf die Notwendigkeit der Ergänzung der Industriepsychologen durch den Industriepädagogen wird in diesem Zusammenhang besonders hingewiesen [104]); denn das Bild des Ausbilders wird sich immer mehr von dem des Vorarbeiters lösen und dem eines Werkstattlehrers zuwenden.

Die besondere Bedeutung, die dem Ausbildungsleiter vom Standpunkt der Pädagogisierung der Betriebsausbildung zukommt, liegt weniger in dem erzieherischen Einfluß, der von der unmittelbaren Arbeitsunterweisung ausgeht, als vielmehr in dem Wirken als Vorbild. Die erzieherische Bedeutung des guten Vorbildes kann gar nicht hoch genug bewertet werden. Aus zahlreichen Untersuchungen, die gerade zu dieser Frage angestellt wurden, geht hervor, daß das gute Vorbild des Ausbildungsleiters im Betrieb auf den Lehrling auch dann noch wirkt, wenn im einzelnen pädagogische Fehler gemacht werden; denn gerade der Jugendliche beurteilt andere Menschen nach dem, was er von diesen sieht und das gute Vorbild wirkt bei ihm mehr als bloße Berufstüchtigkeit. Nach dem Vorbild formt der Lehrling sein eigenes Berufs- und Lebensbild. („Im Vorbild kommt die menschliche Kraft der Berufserziehung am deutlichsten zum Ausdruck") [105]).

Wegen der erzieherischen Bedeutung, die dem Vorbild zukommt, müssen bei der Auswahl der Ausbildungsleiter so sehr hohe Anforderungen gestellt werden. Was ganz allgemein für die Voraussetzungen der Lehrerausbildung gilt, das trifft auch — nur noch in viel engerer Auslegung — für die Auswahl der Ausbildungsleiter zu. Die Betriebe sollten sich der großen Verantwortung, die sie den Jugendlichen gegenüber bei der Auswahl der Ausbildungsleiter übernehmen, bewußt sein. Für die Kammern ergibt sich geradezu die Notwendigkeit, den Ausbildern bei ihrer sicherlich nicht einfachen Berufsausübung mit Rat und Tat zur Seite zu stehen. Dieser sicherlich nicht leichten Aufgabe sollten die Kammern sich in Zukunft noch mehr annehmen, als dies bisher geschehen ist [106]).

a 4.) Revision der Betriebsdidaktik

Gegenstand der Betriebsdidaktik ist die planmäßige Erziehung und Unterweisung des einzelnen Lehrlings durch einen älteren Ausbilder. Fragen der Betriebsdidaktik sind also der individualpädagogischen Betrachtungsweise zuzuordnen, sie hängen eng mit der Ausbilderförderung zusammen. Die besondere Bedeutung der Betriebsdidaktik im Hinblick auf die Pädagogisierung der Betriebsausbildung ergibt sich aus der Erfahrung, daß der Lehrling meistens aufgrund seiner bisherigen Erziehung zwar keine gleichstellende, aber doch eine Art partnerschaftliche Haltung seiner Erzieher erwartet, während zumeist innerhalb des beruflichen Ausbildungsraumes, vor allem dann, wenn der traditionelle Lehrstil noch uneingeschränkt herrscht oder weitgehend nachwirkt, Unterordnung in einer mehr oder weniger unbedingten Form von ihm erwartet wird.

Um die mit der Betriebsdidaktik zusammenhängenden Fragen behandeln zu können, müssen zunächst über den oben angeführten Gegenstand der Betriebsdidaktik weitere Aussagen über den Begriff und die zur Zeit allgemein verbreiteten Formen der betrieblichen Arbeitsunterweisung gemacht werden.

---

104) Die Industrie- und Handelskammern sollten den Industriepädagogen in allen Betrieben, die eine größere Zahl Lehrlinge ausbilden, zur Voraussetzung für die Anerkennung des Betriebes als Ausbildungsbetrieb machen.

105) Krause, E.: Grundlagen . . ., a. a. O., S. 126.

106) Siehe dazu auch den von Riedel auf der Jubiläumstagung der Deutschen Gesellschaft für Gewerbliches Bildungswesen e. V. gegebenen Ausblick. In: 10 Jahre Deutsche Gesellschaft für Gewerbliches Bildungswesen e. V., Braunschweig 1959, Heft 2, der Schriftenreihe der Deutschen Gesellschaft, S. 23.

Mit Krause möchten wir unter betrieblicher Arbeitsunterweisung die „planmäßige Beeinflussung des Lernvorganges zur Vermittlung beruflicher Fertigkeiten und Kenntnisse sowie zur Formung einer bestimmten beruflichen und menschlichen Grundhaltung“[107]) verstehen. Die Methoden der betrieblichen Arbeitsunterweisung[108]) wurden aus der alten Handwerkslehre übernommen und unterliegen somit denselben Einwänden, wie wir sie hinsichtlich der Übertragung der handwerklichen Berufsausbildung selbst auf die moderne industrielle Arbeitswelt angeführt haben. Rein methodisch erfolgt die betriebliche Arbeitsunterweisung in gewissen Stufen: die erste Stufe umfaßt das Wecken des Interesses beim Lehrling. Dazu gehört das Zeigen und Erklären der Arbeitsvorgänge durch den Ausbilder und die Herstellung einer Beziehung des einzelnen Arbeitsvorganges zum gesamten Betriebsgeschehen. In der 2. Stufe werden dem Lehrling durch den Ausbilder einzelne Tätigkeiten vorgemacht; dabei werden die einzelnen Handgriffe, die Werkzeuge und der Werkstoff erklärt. Als nächstes (3. Stufe) hat der Lehrling die ihm erklärten und vorgemachten Arbeitsgänge selbst auszuprobieren und wird dabei (4. Stufe) von dem Ausbilder korrigiert und kritisiert. Hat der Lehrling nun einmal begriffen, worauf es bei der bestimmten Fertigkeit ankommt und sind ihm die einzelnen Handgriffe geläufig, dann (5. Stufe) ist dieser einzelne Arbeitsvorgang zu üben, bis ein gewisser Routinegrad erreicht ist.

Diese Art der Ausbildung mit ihren verschiedenen Stufen stellt hohe Anforderungen an den Ausbilder. Er muß sich in jedem Augenblick in die Lage des Lehrlings versetzen können und sich an die unterschiedliche Aufnahmefähigkeit des einzelnen wenden: der eine Lehrling nimmt den dargebotenen Stoff mehr vom optischen auf und der andere mehr vom akustischen. Auf individuelle Unterschiede und persönliche Eigenheiten ist bei der Unterweisung Rücksicht zu nehmen.

Neben dieser Unterweisung des einzelnen Lehrlings durch den Ausbilder ist man besonders in letzter Zeit als Folge der Mechanisierung und Automatisierung des Produktionsverfahrens dazu übergegangen, die betriebliche Arbeitsunterweisung vom einzelnen Lehrling zu lösen und gleichzeitig für mehrere Lehrlinge in Gruppen vorzunehmen. Durch eine derartige Einordnung des einzelnen in die Gruppe wird die Arbeitsunterweisung damit wieder zu einem gesellschaftlichen Akt und zum Gegenstand sozialpädagogischer Untersuchungen. Von der Gruppe gehen nämlich bestimmte Einflüsse auf den einzelnen Lehrling aus: Der Lehrling wird bestrebt sein, leistungsmäßig nicht hinter seinen Kameraden zurückzubleiben; denn der Wettbewerbsgedanke wirkt hier anspornend. Außerdem fühlt der Lehrling sich in der Gruppe geborgen[109]) und kann auch gelegentlich einmal in der Gruppe untertauchen. Die Möglichkeit des Erfahrungsaustausches ist in der Gruppe gegeben und die Atmosphäre unter gleichaltrigen und gleichgesinnten Kameraden erleichtert den Lernvorgang und trägt zur leichteren Überwindung von Totpunkten bei.

Hinsichtlich unserer Ausgangsfragestellung, nämlich den Möglichkeiten der Pädagogisierung der Betriebsausbildung, muß festgehalten werden, daß die Gruppenausbildung — selbst wenn die Gruppe kleingehalten wird und nur 10-15 Lehrlinge umfaßt — kein geeignetes Mittel ist, um die Eingewöhnung des Lehrlings in die Betriebssphäre zu erleichtern[110]). Neben den negativen Einflüssen, die ohne Zweifel von der Gruppe ausgehen können — dies besonders in sittlicher und charakterlicher Hinsicht — und der Möglichkeit der falschen Einübung von Fertigkeiten durch Nachahmen schlechter Vorbilder innerhalb der Gruppe liegt der besondere Nachteil der gruppenmäßigen Unterweisung darin, daß der Ausbilder sich nicht mehr mit dem einzelnen so ausführlich beschäftigen kann wie bei der Einzelunterweisung. Der Ausbilder kann dem Lehrling nicht mehr die Berufshilfe sein, die gerade im Anfang zur Eingewöhnung des Lehrlings in die Betriebssphäre unbedingt erforderlich ist. Die positiven pädagogischen Einflüsse, die von der Gruppe ausgehen, können diese Nachteile nicht aufwiegen. Will man also die Pädagogisierung der Betriebsausbildung vom Standpunkt der betrieblichen Arbeitsunterweisung weiter fördern, so kann dies nur dadurch geschehen, daß man immer da, wo die Möglichkeit besteht, auf die Einzelunterweisung zurückkommt. Wenn dann noch diese Einzel-

---

[107]) Krause, E.: Grundlagen . . ., a. a. O., S. 127.

[108]) Es gibt verhältnismäßig wenig Literatur zum Thema der betrieblichen Arbeitsunterweisung. Besonders zu erwähnen sind hier die Arbeiten von Riedel, J.: Das Problem der Berufserziehung. In: Die Deutsche Berufs- und Fachschule, Wiesbaden 1952; und Arbeitspädagogik-Berufspädagogik-Wirtschaftspädagogik, ebenda; sowie Arbeits- und Berufsanalyse in arbeitspädagogischer Sicht. In: Archiv für Berufsbildung, Braunschweig 1956.

[109]) Krause, E.: Grundlagen . . ., a. a. O., S. 133.

[110]) anderer Meinung ist Bornemann, E.: Die Gruppenarbeit in der industriellen Berufserziehung. In: Archiv für Berufsbildung. Braunschweig 1952, Heft 5, S. 147 ff.

unterweisung, wie wir sie in dem aus der handwerklichen Arbeitsunterweisung entwickelten Stufenplan beschrieben haben, ergänzt wird durch den stärkeren Einbau des Prinzips der Selbsttätigkeit und der Vorhabendidaktik[111]) sowie durch die planmäßige Förderung und Ausbildung der Ausbilder selbst und diese damit auf die Belange des einzelnen Lehrlings einzugehen vermögen, glauben wir, daß damit ein wichtiger Schritt zur Pädagogisierung der betrieblichen Berufsausbildung getan worden ist.

a 5.) Begabtenförderung

Im Zusammenhang mit den Möglichkeiten der Industrie- und Handelskammern zur Pädagogisierung der Betriebsausbildung beizutragen, kommt den Maßnahmen der betrieblichen Begabtenförderung in der Zukunft ganz besondere Bedeutung zu. Auf dem Gebiet der betrieblichen Begabtenförderung können die Industrie- und Handelskammern einmal anregend wirken, d. h. sie können den kammerzugehörigen Firmen Wege der betrieblichen Begabtenförderung aufweisen, zum anderen können sie aber auch selbst geeignete Maßnahmen ergreifen. Durch die Möglichkeit der Begabtenförderung — sowohl für den Lehrling als auch für den ausgelernten Arbeiter und Gehilfen — wird beim Arbeitnehmer ein Gefühl der Sicherheit und Geborgenheit geweckt. Der Junge weiß, daß, wenn er in der Lehre gut vorankommt, sein Betrieb ihm die Möglichkeit des beruflichen Weiterkommens entweder selbst schafft oder dafür sorgt, daß ihm geeignete Aufstiegsmöglichkeiten erschlossen werden. Die Begabtenförderung wirkt damit in hervorragender Weise anspornend auf die Leistungen des Lehrlings und gibt ihm darüber hinaus das Gefühl, daß sein Betrieb für ihn sorgt und ihm auch damit einen festen Halt gibt. Eigene Jugendhilfen und Studienstiftungen, Berufsaufbauklassen und Förderkurse für einzelne Betriebe oder für den jeweiligen Kammerbezirk, von Betrieben und Kammern organisierte Studienfahrten, Kurzzeitschulen, Darlehnskassen sind nur einige der von den Betrieben und Kammern zur Begabtenförderung geschaffenen Einrichtungen.

Auf dem Gebiet der Begabtenförderung liegen für die Industrie- und Handelskammern noch große Möglichkeiten[112]). Die systematische Talentforschung und Talentförderung müssen noch weiter ausgebaut werden, wobei die Kammern durch die Schaffung überbetrieblicher Einrichtungen auch gerade die Lehrlinge in den Klein- und Mittelbetrieben ansprechen können, denen die Betriebe selbst nicht unmittelbar die Fördermöglichkeit und damit die Möglichkeiten des Aufstiegs geben können.

b) Die pädagogische Bedeutung der Berufsordnungsmittel ersten und zweiten Grades

In der folgenden Darstellung sollen die einzelnen Berufsordnungsmittel der Industrie- und Handelskammern auf unsere spezielle Fragestellung — d. h. auf die Frage, ob sie zur Pädagogisierung der Betriebsausbildung beizutragen geeignet sind — untersucht werden.

Im Anschluß an die von Schlieper[113]) vorgenommene Gliederung der Erziehungsfunktionen in intentionale und funktionale Maßnahmen könnten wir die Berufsordnungsmittel der Kammern in diese beiden Kategorien aufteilen und die erzieherischen Einflüsse im Hinblick auf unsere Fragestellung untersuchen. Wir müßten dazu prüfen, welchen Beitrag die einzelnen Berufsordnungsmittel zur Pädagogisierung der Betriebsausbildung leisten. Da wir jedoch die Erziehung als ein in sich geschlossenes Tun verstehen möchten, soll in unserer Arbeit auf den Unterschied von intentionaler und funktionaler Erziehung nicht weiter eingegangen werden. Die feststellbaren erzieherischen Einflüsse der einzelnen Berufsordnungsmittel sollen deshalb in chronologischer Reihenfolge behandel werden.

b 1.) Das Berufsbild

Im Berufsbild werden u. a. die zu vermittelnden Fertigkeiten und damit auch die Fertigungsverfahren, Werkstoffe und Werkzeuge festgelegt. Dem Umgang des Lehrlings mit verschiedenen Werkstoffen und Werkzeugen sowie den ständigen Wandlungen unterworfenen Fertigungsverfahren kommt besondere erzieherische Bedeutung zu. Durch das Aufkommen neuer

---

[111]) Wilhelm, Th.: Pädagogik . . ., a. a. O., S. 341.

[112]) Hierbei ist besonders auch an die Finanzierung von Bildungseinrichtungen, die im Zusammenhang mit dem zweiten Bildungsweg stehen, zu denken; denn nicht immer ist mit der bloßen Schaffung der Bildungseinrichtung auch der Weg zur höheren Bildung für Minderbemittelte gegeben.

[113]) Schlieper, Fr.: Allgemeine Unterrichtslehre für Wirtschaftsschulen, Freiburg 1956.

Werkstoffe und Werkzeuge wird der junge Mensch bereits während seiner Lehre dazu erzogen, den Betrieb in der gegenwärtigen Form nicht als etwas Unwandelbares hinzunehmen; die Anpassung an die sich ändernden Produktionsverfahren erzieht zu einer dynamischen Arbeits- und Berufsauffassung. Das Berufsbild muß deshalb die Anpassung der Ausbildung an die sich ändernden Produktionsverfahren erleichtern und es muß sichergestellt werden, daß der Lehrling auch bei wechselnder Arbeitstechnik so ausgebildet wird, daß er sich den veränderten Produktionsbedingungen anzupassen vermag.
Im übrigen sollte auch bereits bei der Aufzählung der einzelnen Fertigkeiten, Werkstoffe und Werkzeuge das Problem der Eingewöhnung des Lehrlings in die Betriebssphäre berücksichtigt werden, d. h. es sollte bei der Ausbildung an bereits Bekanntes angeknüpft und dann vom Bekannten allmählich zum Schwierigen übergegangen werden.
Indem das Berufsbild einzelne Werkstoffe, gewisse Werkzeuge und verschiedene Fertigungsverfahren festsetzt, wird dem Lehrling bereits während der Lehre ein bestimmtes soziales Verhältnis, das seinem Berufsstand entspricht, anerzogen. Auch hierbei sollte man den Lehrling nicht — wie es häufig geschieht — plötzlich in eine ihm völlig neue soziale Umwelt hineinstellen, sondern ihn hiermit zunächst ganz allmählich vertraut machen.
Das Zusammenarbeiten der Lehrlinge im Betrieb mit den Arbeitskollegen gibt dem Jugendlichen das Erlebnis des Kennenlernens der Berufswelt anderer im Betrieb tätiger Menschen. Er wird zum Vergleichen seiner eigenen Ausbildung mit der anderer Jugendlicher in einem anderen Lehrberuf veranlaßt und er lernt dadurch die Aufgaben, Überlieferungen, Sitten und Gebräuche seines Berufes sowie anderer Berufe und deren soziale Verhältnisse kennen. Dadurch wird der Lehrling zur Toleranz gegenüber diesen Berufen erzogen. Hier sollten die Kammern die Möglichkeit schaffen, daß ein Lehrling, der durch die Arbeitswirklichkeit mit einem Beruf Bekanntschaft macht, von dessen Existenz er vorher nichts gewußt hat, zu dem er sich nun aber hingezogen fühlt, auch diesen Beruf ohne allzugroße Übergangsverluste ergreifen kann. Das „Umsteigen" sollte erleichtert werden; gewisse Grundfertigkeiten, die für verschiedene Berufe die gleichen sind, sollten auf den neuen Beruf übertragbar sein.
Für die Industrie- und Handelskammern ergeben sich also verschiedene Möglichkeiten, über das Berufsbild auf die betriebliche Berufserziehung einzuwirken, um dem schulentlassenen Lehrling das Hineinwachsen in das ihm unbekannte Sozialgebilde Betrieb zu erleichtern.

b 2.) Prüfungsanforderungen

Dadurch, daß die Prüfungsanforderungen Einzelheiten der Lehrabschlußprüfungen bundeseinheitlich festlegen, wird beim Prüfling der Eindruck vermieden, daß die Prüfungen regionale Unterschiede im Niveau aufweisen. Der Lehre eine Lehrabschlußprüfung folgen zu lassen, hebt den Wert der betrieblichen Berufsausbildung besonders dann, wenn bundeseinheitliche Prüfungsrichtlinien bestehen und die in der Prüfung nachzuweisenden Fertigkeiten und Kenntnisse zum überwiegenden Teil nur im Betrieb erworben werden können[114]). Der Lehrling weiß vom ersten Tage seiner Lehre an, daß er einmal eine im Niveau festgelegte Lehrabschlußprüfung zu machen hat, die für sein ganzes späteres Leben wichtig sein kann. Sein Einleben in die Betriebssphäre wird durch dieses Wissen erleichtert.

b 3.) Berufsbildungspläne

Ein pädagogisches Problem besonderer Art stellt die Unfallverhütung dar. Ohne Zweifel wird dem Lehrling die Kälte und Nüchternheit des Betriebsgeschehens bei einem Unfall mit aller Schärfe offenbar. Aus diesem Grunde und auch wegen der Notwendigkeit, zum Schutz der eigenen Person und zum Schutz der Arbeitskollegen beizutragen, kommt den in den Berufsbildungsplänen enthaltenen Hinweisen zur Unfallverhütung besondere erzieherische Bedeutung zu. Für die Industrie- und Handelskammern ergibt sich hier ein weites Betätigungsfeld; denn die bloße Aufnahme von Unfallverhütungsmaßnahmen in die Berufsbildungspläne allein reicht noch nicht aus. Exemplarische Betrachtungen einzelner Modellfälle, bei denen die Zwangsläufigkeit und kausalbedingte Folge des Ablaufs eines Unfalls in der Weise untersucht werden, daß sich in dem Lehrling Willenskräfte entfalten, die ein sicherheitswidriges Verhalten ausschließen, sind erforderlich. Dadurch erfährt der Lehrling seine soziale Mitverantwortung gegenüber der Gemeinschaft nicht allein in dem Raume seines beruflichen Wirkens, sondern

---

[114]) Ohne Zweifel sind gerade mit der Lehrabschlußprüfung erhebliche Durchführungsprobleme verbunden, auf die hier einzugehen den Rahmen der Untersuchung überschreiten würde.

auch in allen anderen Lebensbereichen. Hier einzusetzen und auf die kammerzugehörigen Firmen in der Richtung zu wirken, daß die Unfallverhütungsvorschriften der Berufsbildungspläne von den Ausbildungsleitern mit den Lehrlingen im Rahmen der betrieblichen Arbeitsunterweisung behandelt werden, ist eine echte Kammeraufgabe, die auch erheblich zur leichteren Eingewöhnung des Lehrlings in die Betriebssphäre beiträgt. Darüber hinaus sollten die Kammern in allen Kammerbezirken eine auf die Lehr- und Anlernzeit bezogene Analyse der Unfälle durchführen. Derartige Untersuchungen stellen ein Hilfsmittel für Berufsschullehrer und Ausbildungsleiter dar; denn hieraus ergeben sich Schwerpunkte der Unfallgefährdung.

b 4.) Berufseignungsanforderungen

Die pädagogische Bedeutung der Berufseignungsanforderungen liegt im wesentlichen in der Aufzählung der für die einzelnen Berufe erforderlichen charakterlichen Voraussetzungen. Durch die Aufzählung bestimmter charakterlicher Eigenschaften für einzelne Berufe wird beim Lehrling bereits so etwas wie Sozialprestige geweckt und darüber hinaus werden besonders bereits vorhandene charakterliche Berufseigenschaften gefördert. Für die Berufsberatung sowohl der Arbeitsämter als auch der Industrie- und Handelskammern ergibt sich die Möglichkeit, die Berufseignungsanforderungen bei der Berufsberatung besonders herauszustellen und den angehenden Lehrling im Hinblick auf die zu stellenden charakterlichen Anforderungen hin zu prüfen; denn derjenige Lehrling, der die Anforderungen für einen Beruf erfüllt, wird sich leicht in die Betriebssphäre einleben können.

b 5.) Musterlehrvertrag

Erzieherisch bedeutsam ist der Lehrvertrag. Wefelmeyer betrachtet den Lehrvertrag als einen Erziehungsvertrag [115]). Demgegenüber möchten wir uns der Ansicht von Jeangros anschließen, der in dem Lehrvertrag nicht nur einen Erziehungsvertrag, sondern darüber hinaus auch einen Arbeitsvertrag sieht[116]). Als Begründung dafür, daß dem Lehrvertrag nicht nur ein Erziehungsverhältnis, sondern auch ein Arbeitsverhältnis zugrunde liegt, führt Jeangros die Entlohnung der Lehrlinge für ihre Arbeitsleistung sowie die Tatsache, daß die „(unproduktive) Ausbildungsarbeit und die produktive Leistung von Lehrling und Lehrmeister ineinanderlaufen und schwerlich voneinander zu trennen oder zu berechnen sind“ [117]), an. Wenn wir das Lehrverhältnis als ein kombiniertes Arbeits- und Erziehungsverhältnis betrachten möchten, so muß im folgenden der erzieherische Charakter des Lehrvertrages herausgestellt werden.

Vielfach kommt der junge Mensch, der ein Lehrverhältnis eingeht, aus einem häuslichen Milieu, das keine festen Bindungen und keine Ordnungen mehr aufweist[118]). Durch das Eingehen eines Lehrverhältnisses wird der Lehrling jedoch in eine bestimmte, festgefügte betriebliche Ordnung hineingestellt und seine Vorstellung davon, was Ordnung überhaupt ist und in welchen Formen sie sich äußert, wird dann durch das betriebliche Ordnungsverhältnis auf alle übrigen Lebensbereiche übertragen. Ausgehend von der betrieblichen Ordnung, an die der Jugendliche durch den Lehrvertrag für längere Zeit fest gebunden ist, wird in ihm vielfach überhaupt erst ein Ordnungsgefühl geweckt. Damit verbunden ist die Erziehung des Jugendlichen zu Beständigkeit und zum Ausharren. Indem der Jugendliche an den Lehrvertrag gebunden ist, wird er nämlich gezwungen, sich immer wieder mit einer Sache zu beschäftigen. Durch den Lehrvertrag und dessen Eintragung in die Lehrlingsrolle der Industrie- und Handelskammern wird der Lehrling ferner zu Vertragstreue erzogen. Besonders die feste Bindung des Lehrlings an den Lehrvertrag und seine damit zusammenhängende Erziehung zur Vertragstreue erleichtert die Eingewöhnung in den Betrieb. Dadurch, daß der Lehrling an den Vertrag gebunden ist und nun auch gezwungen wird, seiner Arbeit regelmäßig nachzugehen, muß er sich mit seiner betrieblichen Ein- und Unterordnung abfinden. Je früher er dazu erzogen wird, desto eher gelingt die Eingewöhnung in das Arbeitsleben überhaupt.

---

[115]) Wefelmeyer, R., und Wefelmeyer, H.: Lexikon . . ., a. a. O., S. 334.
[116]) Jeangros, E.: Die Ausbildungsordnung . . ., a. a. O., S. 43.
[117]) ebenda, S. 43.
[118]) Einen Eindruck von den häuslichen Verhältnissen vieler Jugendlicher vermittelt die EMNID-Untersuchung: „Jugend zwischen 15 und 24“, durchgeführt im Auftrage der Shell-A.G., Bielefeld 1954, S. 16 ff. Nach den Angaben dieser Untersuchung leben nur 58 % der befragten Jugendlichen mit beiden Elternteilen zusammen, 25 % mit einem Elternteil und 13 % ohne Eltern. Diese 13 % teilen ihre Wohnung mit Geschwistern, Verwandten, Braut oder Bräutigam.

b 6.) Lehrabschlußprüfungen

Die Facharbeiterprüfungen geben keinen Aufschluß über den wirklichen beruflichen Erfolg und die spätere Bewährung des Prüflings im Lebenskampf. Eine Untersuchung von Harald Seifert [119]) hat ergeben, daß ein Zusammenhang zwischen der praktischen Prüfungsnote und der späteren Arbeitsleistung ebensowenig besteht wie zwischen der theoretischen Prüfungsleistung und dem späteren Berufswissen. Diese Tatsache wird besonders darauf zurückgeführt, daß bei der Kurzleistung in der Prüfung die qualitativen Leistungen oftmals durch Einsatz von Reserven erzielt werden, die bei der beruflichen Dauerleistung nicht eingesetzt werden können. Für die Beurteilung der späteren betrieblichen Dauerleistungen geben die Facharbeiterprüfungen somit keinen Anhalt. Von großer Bedeutung ist aber der pädagogische Wert der Prüfungen, und die Lehrabschlußprüfungen sind in erster Linie als Mittel zur Hebung des Wertes der Ausbildung selbst zu betrachten. Darüber hinaus sind sie als pädagogisches Instrument auch als eine Erfolgskontrolle für Lehrbetrieb, Lehrling und Berufsschule aufzufassen. Die pädagogische Bedeutung der Lehrabschlußprüfungen liegt darin, daß Schule und Lehrbetrieb fester aneinandergeknüpft und in ihren Ausbildungszielen koordiniert werden. Auf die Notwendigkeit einer solchen Koordinierung haben wir an anderer Stelle der vorliegenden Untersuchung bereits hingewiesen.

Neben diesem Einfluß, den die Lehrabschlußprüfungen auf die Koordinierung der einzelnen Ausbildungsträger ausüben, sind die Prüfungen aber auch für den einzelnen Lehrling von großem erzieherischen Wert. Da dem Jugendlichen bekannt ist, daß er am Ende der Lehrzeit vor einer unabhängigen Prüfungskommission der Industrie- und Handelskammer eine Prüfung abzulegen hat, wird er dazu erzogen, auf ein ganz bestimmtes Ziel mit allem Ernst hinzuarbeiten. Er weiß, daß das Erreichen dieses Zieles und damit die Gestaltung seines ganzen beruflichen Lebens ausschließlich von seinen eigenen Leistungen abhängig ist.

Wir haben die pädagogische Bedeutung der einzelnen Berufsordnungsmittel angegeben. Bei aller Möglichkeit auf die betrieblichen Erziehungsfunktionen durch die Berufsordnungsmittel der Kammern einwirken zu können, darf nicht verkannt werden, daß alle Maßnahmen, die vom Betrieb, der Schule oder sonstigen Institutionen getroffen werden, nur Hilfsmaßnahmen bei der Selbsterziehung der Jugendlichen sein können. Diese muß das oberste Ziel aller Erziehungsarbeit sein. Die Selbsterziehung ist aber von viel komplexerer Natur als die rein technische und fachliche Ausbildung, die selber nur Hilfen auf dem Wege zur Selbsterziehung sein können.

5. Ordnungsmittel und Lenkung der Berufswahl

Wir haben bei der Bestimmung unseres Problemkreises gefragt, ob sich die wirtschaftspolitischen Berufsordnungsmittel der Industrie- und Handelskammern für eine volkswirtschaftliche Steuerung und Lenkung der grundsätzlich freien Berufswahl anwenden lassen [120]). Auf dieses Problem müssen wir zurückkommen.

Es ist zunächst zu fragen, in welcher Richtung eine Steuerung und Lenkung der grundsätzlich freien Berufswahl durch die Industrie- und Handelskammern erfolgen soll. Dazu ist zu sagen, daß eine Beeinflussung und Lenkung der grundsätzlich freien Berufswahl durch die Industrie- und Handelskammern nur aus dem Wesen der Kammern als Selbstverwaltungsorganen der Wirtschaft zur Wahrnehmung der gesamtwirtschaftlichen Interessen der kammerzugehörigen Firmen eines bestimmten Bezirkes erklärt werden darf. Von diesem Standpunkt aus betrachtet, darf die grundsätzlich freie Berufswahl durch die Kammern aber nur dahingehend beeinflußt werden, daß die Berufswahlentscheidung junger Menschen richtig, d. h. optimal im volkswirtschaftlichen Sinne wird. Fragen wir nach den Merkmalen einer richtigen (optimalen) Berufswahlentscheidung, so ist auszuführen, daß sie dann vorliegt, wenn die Berufswahl auf dem regional begrenzten Teilarbeitsmarkt zu einer solchen Verteilung der Arbeitskräfte führt, daß für die Wirtschaft des Bezirks der größte Nutzen erzielt wird. Nach Willeke wird dies dann der Fall sein, „wenn die Berufsuchenden unter den ihnen zugänglichen Berufen jenen auswählen, für den sie am besten geeignet sind und dessen Besetzung zugleich für die Volkswirtschaft am wichtigsten ist“ [121]). Mit dieser Fest-

---

[119]) Seifert, H.: Facharbeiterprüfungsergebnis und Bewährung in der betrieblichen Praxis. In: Archiv für Berufsbildung, Braunschweig 1956, Heft 2, S. 1 ff.

[120]) Vgl. S. 21 f.

[121]) Willeke, E.: Von der raumgebundenen menschlichen Arbeitskraft. Eine qualitative Theorie des Arbeitsmarktes. Jena 1937, S. 257.

stellung ergibt sich sofort das Problem, daß man von den jungen Leuten, die vor der Berufswahlentscheidung stehen, in der Regel nicht erwarten kann, daß sie eine richtige Berufswahl im volkswirtschaftlichen Sinne treffen. Dafür fehlt ihnen der Überblick und die Erfahrung. Hier setzt nun gerade die Steuerungs- und Lenkungsaufgabe der Industrie- und Handelskammern ein.

Es entspricht dem Wesen der Verkehrswirtschaft, daß die Kammern Einfluß nehmen können auf die Motive, die bei den jungen Menschen eine bestimmte Berufswahlentscheidung bewirken. Deshalb müssen wir die Motive, nach denen die Berufswahl erfolgt, im Hinblick auf die Möglichkeit, diese durch die Kammern zu beeinflussen, untersuchen.

Nach Willeke [122]) können wir die Motive, nach denen die Berufswahl erfolgt, einteilen in

1. ökonomische und
2. außerökonomische.

Zu den ökonomischen Motiven der Berufswahl zählt Willeke besonders das zu erwartende Entgelt einer Berufstätigkeit [123]) und er räumt der regulativen Funktion des Preises auch auf dem Arbeitsmarkt den Gradmesser für die Wichtigkeitsintensität der einzelnen Berufe ein [124]). Fragen wir nun nach der Bedeutung der ökonomischen Motive bei der Berufswahl, so ist auf zweierlei hinzuweisen: Einmal hat die Untersuchung von Tartler [125]) gezeigt, daß bei einer relativ großen Anzahl junger Menschen die ökonomischen Motive bei der Berufswahl nur eine sekundäre Rolle spielen [126]), und zum anderen hat unsere eigene Erfahrung erwiesen, daß Jugendliche [127]), die einen echten Lehrberuf [128]) anstreben, über die finanziellen Aussichten ihres Berufes in der Regel außerordentlich schlecht unterrichtet waren. Wir dürfen das ökonomische Motiv bei der Berufswahl somit nicht allzu stark bewerten.

Mit den Berufsordnungsmitteln ersten Grades kann auf das ökonomische Motiv der Berufswahl somit also kaum Einfluß genommen werden. Zwar werden den Firmen Richtlinien für die Höhe der zu zahlenden Ausbildungsbeihilfen von den Kammern empfohlen, diese Richtlinien weisen aber in ihrer Höhe keine Unterschiede von Branche zu Branche auf.

Durch die Berufsordnungsmittel ersten Grades kann aber wesentlicher Einfluß auf die außerökonomischen Motive bei der Berufswahlentscheidung ausgeübt werden.

Als außerökonomische Motive, die bei der Berufswahl bestimmend sein können, erwähnt Willeke:

1. den Trieb nach größtmöglicher Persönlichkeitsentfaltung [129]),
2. den sozialen Geltungstrieb [130]) und
3. den sozialen Nachahmungstrieb [131]) (z. B. berufliche Generationenfolge).

Welche entscheidende Bedeutung diesen drei außerökonomischen Motiven bei der Berufswahl heute noch zukommt, zeigt die angeführte Untersuchung von Tartler [132]). Auf die Möglichkeit, über die Berufsordnungsmittel ersten Grades auf die außerökonomischen Motive bei der Berufswahlentscheidung Einfluß zu nehmen, muß kurz eingegangen werden.

Der Trieb nach größtmöglicher Persönlichkeitsentfaltung kann durch das Berufsbild mit Hilfe der Festlegung des Arbeitsgebietes und der zu vermittelnden Fertigkeiten beeinflußt werden. Auf den sozialen Geltungstrieb des Jugendlichen wird Einfluß ausgeübt durch die Berufsbezeichnung [133]), ferner durch die zu vermittelnden Fertigkeiten, das Arbeitsgebiet und sogar

[122]) Willeke, E.: Von der raumgebundenen . . ., a. a. O., S. 259 ff.
[123]) Weiterhin müssen hier die Sicherheit des Arbeitsplatzes, der Anspruch auf betriebliche Unterstützungskassen und neuerdings auch die freiwilligen Zuwendungen des Unternehmers im Rahmen der betrieblichen Ergebnisbeteiligung erwähnt werden.
[124]) Willeke, E.: Von der raumgebundenen . . ., a. a. O., S. 257.
[125]) Tartler, R.: Die soziale Gestalt . . ., a. a. O.
[126]) ebenda, S. 295.
[127]) Und z. T. auch deren Eltern.
[128]) Anders ist das bei solchen Jugendlichen, die gleich nach der Schulzeit ein regelrechtes Arbeitsverhältnis (als sogen. jugendliche Arbeiter) abschließen. Bei diesen Jugendlichen steht das Verdienstmotiv bei der Berufswahl ohne Zweifel im Vordergrund.
[129]) Willeke, E.: Von der raumgebundenen . . ., a. a. O., S. 260 f.
[130]) ebenda, S. 262.
[131]) ebenda, S. 263 f.
[132]) Tartler, R.: Die soziale Gestalt . . ., a. a. O., S. 299.
[133]) Z. B. wird im Handwerk die Berufsbezeichnung Maschinenbauer verwandt, während die Industrie den Lehrberuf Maschinenschlosser hat. Berufsbild, Prüfungsanforderungen, Lehrzeit usw. sind bei beiden genau gleich. Trotzdem ist ausschließlich wegen der Berufsbezeichnung Maschinenbauer die Handwerkslehre beliebter als die der Industrie mit der Berufsbezeichnung Maschinenschlosser.

durch die Festlegung der Dauer der Lehrzeit. Der soziale Nachahmungstrieb wird beeinflußt durch die Berufsbezeichnung, das Arbeitsgebiet und die zu vermittelnden Fertigkeiten sowie durch die Dauer der Lehrzeit.

Bei einer Betrachtung der Berufsordnungsmittel über einen längeren Zeitraum lassen sich zahlreiche Beispiele finden, wo sich durch die Änderung der Berufsordnungsmittel ersten Grades erhebliche Auswirkungen auf die außerökonomischen Motive der Berufswahl ergeben haben. Es würde zu weit führen, auf Einzelbeispiele einzugehen.

Wir haben gezeigt, daß von den Berufsordnungsmitteln ersten Grades ein Einfluß auf die Motive der Berufswahl ausgehen kann. Mit der Aufzählung der drei außerökonomischen Motive der Berufswahlentscheidung hat Willeke u. E. noch nicht alle Motive, die die Berufswahl eines jungen Menschen beeinflussen können, erfaßt. Es kann nicht der Sinn unserer Untersuchung sein, den Katalog von Motiven, durch die die Berufswahl beeinflußt wird, in der einen oder anderen Richtung zu erweitern. Im Rahmen dieser Untersuchung muß jedoch darauf hingewiesen werden, daß sich aufgrund der Berufsordnungsmittel ersten Grades Einflußmöglichkeiten auf die Lenkung der Berufswahl ergeben können und daß diese nicht über die ökonomischen und außerökonomischen Motive, wie sie von Willeke aufgeführt werden, zu erfassen sind. Erwähnt werden müssen in diesem Zusammenhang die Berufseignungsanforderungen, durch die ein erheblicher Einfluß auf die Berufswahlentscheidung junger Menschen ausgeübt werden kann.

Ausgehend von der Erkenntnis der Berufseignungspsychologie, daß die Berufseignung weder von der Seite der Berufsanforderungen eines bestimmten Berufes, noch von der des Persönlichkeitsbildes des Berufsuchenden zu einer eindeutigen Zuordnung eines bestimmten Menschen zu einem bestimmten Beruf zwingt, ergeben sich die Einwirkungsmöglichkeiten der Industrie- und Handelskammern auf die Berufswahlentscheidungen junger Menschen; denn die Ergebnisse der Eignungspsychologen haben gezeigt, daß die Mehrzahl der Menschen nicht nur für einen bestimmten Beruf, sondern für mehrere geeignet ist. Aus der Ausnutzung des Spielraumes, der in der Berufswahl der jungen Menschen liegt, ergibt sich die Möglichkeit einer sinnvollen Berufslenkung durch die Industrie- und Handelskammern. Dazu ist aber erforderlich, daß die Berufseignungsanforderungen der Vielzahl der verschiedenen Berufe zu Gruppen zusammengefaßt werden, die hinsichtlich ihrer Eignungsanforderungen miteinander verwandt sind. Hierin liegt der Hauptansatzpunkt für die Industrie- und Handelskammern: Die Berufstypologie [134]) so weit auszubauen, daß sie zum Zweck der Berufslenkung nutzbar gemacht werden kann. Eine genaue und möglichst umfangreiche Berufstypologie wird über die Möglichkeit der gezielten Berufslenkung Jugendlicher auch bei der Umschulung und Fortbildung Erwachsener von großem Nutzen sein.

Eine weitere Möglichkeit zur Beeinflussung der Berufswahlentscheidung Jugendlicher mit Hilfe der Berufseignungsanforderungen liegt darin, daß die Eignungsanforderungen mindest- und wünschenswerte Voraussetzungen für einen bestimmten Beruf enthalten. Je nach der wirtschaftspolitischen Ausgangssituation sollten dann von den Industrie- und Handelskammern die einen oder die anderen Anforderungen in den Vordergrund gerückt werden.

Der Vollständigkeit halber sei hier erwähnt, daß über die Berufsordnungsmittel 1. Grades nicht nur ein wirtschaftspolitischer Einfluß auf die Motive der Berufswahlentscheidung bei den Jugendlichen ausgeübt werden kann, sondern auch die Betriebe zu verstärkter oder verminderter Einstellung von Lehrlingen veranlaßt werden können. Je nachdem wie die Dauer der Lehrzeit geregelt ist und wie der Berufsausbildungsplan gestaltet wird, können bestimmte Betriebe zur Ausbildung von Lehrlingen veranlaßt oder aber davon abgehalten werden. Schließlich können mit Hilfe der zu vermittelnden Fertigkeiten einzelne Betriebe oder ganze Gruppen von Betrieben von der Lehrlingsausbildung für bestimmte Berufe ganz ausgeschlossen werden; dies z. B. dann, wenn in die zu vermittelnden Fertigkeiten solche aufgenommen wer-

---

[134]) Die Anfänge einer derartigen Berufstypologie gehen auf das Jahr 1915 zurück, als Piorkowski (Piorkowski, C.: Beiträge zur psychologischen Methodologie der wirtschaftlichen Berufseignung. In: Zeitschrift für angewandte Psychologie. Beiheft 11, Leipzig 1915) einen ersten Versuch machte. Auf diesen Versuch haben dann später besonders Lipmann (Lipmann, O.: Psychologie der Berufe. In: Handbuch der vergleichenden Psychologie, II., herausgegeben von G. Kafka, Minden 1922), Bornemann und Melcher (Bornemann, E., und Melcher, A.: Entwurf einer vergleichenden Berufskunde für die metallverarbeitenden Berufe. In: Industrielle Psychotechnik, Berlin 1941) sowie Huth (Huth, A.: Vergleichende Berufseignungskunde. In: Zentralblatt für Arbeitswissenschaften, München 1949) aufgebaut.

den, die bestimmte Maschinen oder Geräte voraussetzen und die in kleineren Betrieben nicht vorhanden sind (z. B. E-Schweißen). Damit wird dann festgelegt, daß die Lehre für bestimmte Berufe z. B. nur in Großbetrieben durchgemacht werden kann.

Es kann somit festgestellt werden, daß die Industrie- und Handelskammern mit den Berufsordnungsmitteln Einfluß auf die Berufswahlentscheidung junger Menschen nehmen können. Durch eine volkswirtschaftlich richtige Lenkung der Berufswahl können die Kammern dazu beitragen, Verzerrungen auf einem regionalen Arbeitsmarkt langfristig zu verhindern.

Beispiele für eine bewußte sinnvolle wirtschaftspolitische Anwendung der Berufsordnungsmittel sind dem Verfasser nicht bekannt geworden. Vielleicht läßt sich als Grund für das Nichtanwenden der Ordnungsmittel zum Zweck der wirtschaftspolitischen Beeinflussung angeben, daß die Kammern sich der wirtschaftspolitischen Bedeutung der Berufsordnungsmittel noch gar nicht bewußt geworden sind, und daß sie ferner die eigentliche Arbeit mit und an den Berufsordnungsmitteln der Arbeitsstelle für betriebliche Berufsausbildung überlassen haben. Nach den von uns gemachten Erfahrungen werden die von der Arbeitsstelle für betriebliche Berufsausbildung erstellten Unterlagen von den Kammern ohne Prüfung der möglichen Auswirkungen übernommen. Es fehlt den Kammern auf diesem Gebiet — vielleicht aufgrund der langjährigen Entwicklung — an Eigenleben und Initiative.

C. Ausblick

Im II. Abschnitt dieser Untersuchung sind drei Probleme behandelt worden:

1. das soziologische Problem, ob unser derzeitiges System der Berufsausbildung den Gegebenheiten der Arbeitswirklichkeit Rechnung trägt;
2. das pädagogische Problem, wo bei den pädagogischen Berufsordnungsmitteln Ansätze zu einer wirklichkeitsnahen Gestaltung der Berufsausbildung liegen;
3. das wirtschaftspolitische Problem, ob mit den Berufsordnungsmitteln der Industrie- und Handelskammern Einfluß genommen werden kann auf die Berufswahlentscheidung Jugendlicher.

Zu 1. Die Ursachen für eine Reform unseres derzeitigen Systems der Berufsausbildung wurden dargestellt. Wir haben auf die Bedeutung einer Reform unserer Berufsausbildung „von innen her" besonders hingewiesen. Im Hinblick auf die im III. Abschnitt dieser Untersuchung zu behandelnden Probleme der Erwachsenenbildung ergibt sich die Frage, ob unser derzeitiges System der Berufsausbildung überhaupt zur Grundlage einer Berufsweiterbildung gemacht werden kann. Wenn nämlich die Berufsausbildung nicht mit der Arbeitswirklichkeit übereinstimmt, dann entsteht die Gefahr, daß die bestehende Diskrepanz auch in die Berufsweiterbildung hineingetragen wird und sich von hier aus sogar noch verstärkend auf die Berufsbildung selber wieder auswirkt. Hierauf wird bei der Behandlung der Probleme der Erwachsenenbildungsarbeit der Industrie- und Handelskammern besonders einzugehen sein.

Zu 2. Fragen der Berufsausbildung sind vornehmlich pädagogische Fragen; denn Berufsausbildung ist Arbeit am Menschen. Fragen der Eingewöhnung des Jugendlichen in die rauhe und harte Atmosphäre des Betriebes müssen deshalb bei der Beschäftigung mit den grundsätzlichen Problemen unserer Berufsausbildung eine besondere Rolle spielen. In unserer Untersuchung mußte deshalb die pädagogische Bedeutung der Berufsordnungsmittel behandelt werden. Darüber hinaus mußte auf die pädagogischen Probleme aber auch im Hinblick auf die im III. Teil der Untersuchung darzustellenden Fragen eingegangen werden; denn bei der Erwachsenenbildungsarbeit der Industrie- und Handelskammern muß Klarheit über die pädagogischen Grundlagen der Berufsausbildung bestehen. Dies gilt insbesondere für die im III. Abschnitt zu behandelnden Probleme der Industriemeisterausbildung, weil nämlich der Industriemeister am ehesten mit Ausbildungsfragen befaßt wird und deshalb über die pädagogischen Bezüge der von den Kammern geschaffenen Ordnungsmittel informiert sein sollte.
Zu 3. Der wirtschaftspolitischen Bedeutung der Ordnungsmittel ist vom Standpunkt der Berufswahlentscheidung Jugendlicher besondere Bedeutung zuzumessen. Im Hinblick auf die an späterer Stelle zu behandelnden Probleme mußte das Zusammenwirken von Berufsordnungsmitteln und Wirtschaftspolitik dargestellt werden; nicht zuletzt deshalb, weil Fragen der Vermittlung von Kenntnissen auf dem Gebiet der Wirtschaft ein wesentliches Anliegen der Industriemeisterausbildung überhaupt darstellen.

III. Abschnitt

Die Erwachsenenbildung der Industrie- und Handelskammern

A. Erwachsenenbildung der Industrie- und Handelskammern

Während die Berufsausbildungsarbeit der Industrie- und Handelskammern auf dem Gebiet des Lehrlingswesens bereits vor dem 1. Weltkrieg begann, ist die Erwachsenenbildung eine Aufgabe, der sich die Kammern erst in der jüngeren Zeit (seit 1936) angenommen haben. Dieses ist nicht zuletzt darauf zurückzuführen, daß es für die Industrie- und Handelskammern nach 1945 sehr schwer war, Orientierung und Ansatz für diese Aufgabe zu finden. Zwar hatten die Industrie- und Handelskammern in der Vorkriegszeit schon einige Kenntnisse mit der Durchführung von Bildungsveranstaltungen allgemeiner Art gewonnen, es fehlte ihnen jedoch die Erfahrung für eine umfangreiche Betätigung auf dem Gebiete der Erwachsenenbildung, zumal da man auf frühere Beispiele der Volkshochschularbeit oder der Arbeiterbildung wegen der verschiedenartig gelagerten Bildungsziele nicht zurückgreifen konnte. Deshalb mußten neue Formen und neue Ansatzpunkte entwickelt werden. Diese liegen in der Begründung der Notwendigkeit der Kurse überhaupt. Der Anlaß zur Betätigung der Industrie- und Handelskammern auf dem Gebiet der Erwachsenenbildung ist — wie bereits an anderer Stelle angeführt[1]) — primär wirtschaftlichen Ursprungs und entspricht einer wirtschaftlichen Notwendigkeit. Diese wirtschaftliche Notwendigkeit, Maßnahmen auf dem Gebiet der Erwachsenenbildung zu ergreifen, ergab sich für die Industrie- und Handelskammern ganz besonders nach 1945, als sich nämlich im Zuge des Wiederaufbaus der deutschen Wirtschaft eine eigenartige Schwäche sowohl hinsichtlich der qualitativen als auch der quantitativen Besetzung der betrieblichen Mittelschicht herausstellte. Bei näherer Untersuchung des Problems ließ sich diese Tatsache im wesentlichen auf zwei Ursachen zurückführen: Einmal war es die immer mehr fortschreitende Arbeitsteilung in der modernen industriellen Produktion, durch die die betriebliche Mittelschicht zu einem wichtigen Bindeglied zwischen Spitzenführungs- und ausführenden Kräften wurde, die im Zuge einer stürmischen wirtschaftlichen Entwicklung oftmals die menschlichen Probleme vernachlässigen ließ. Zum anderen machte sich auch im Betrieb selbst ein fühlbarer Mangel an solchen Mitarbeitern bemerkbar, die in der Lage waren, qualifizierte Stabs- und Führungsfunktionen zu übernehmen. Diese mangelnde personelle Besetzung der mittleren und gehobenen Führungspositionen im Betrieb stellte somit außer einem rein wirtschaftlichen auch ein soziales Kernproblem dar. Ein soziales insofern, als Einrichtungen zur Vermittlung des erforderlichen Wissens für begabte Kräfte fehlten und ein wirtschaftliches deshalb, weil eine quantitativ wie qualitativ zu schwach besetzte betriebliche Mittelschicht die betriebliche Leistungsfähigkeit beeinträchtigt.

Wie sehr die unzureichende Besetzung betrieblicher Mittelfunktionen auch heute noch eine Folge von nicht vorhandenen oder den Bedürfnissen der Wirtschaft nicht entsprechenden Fortbildungsmöglichkeiten ist, geht besonders deutlich aus einer Untersuchung des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung hervor[2]). In dieser Untersuchung wird u. a. festgestellt, daß die augenblickliche berufliche Grundausbildung allein nicht mehr ausreicht, gehobene und höhere Führungspositionen in der Wirtschaft einzunehmen, nicht zuletzt deshalb, weil die beruflichen Tätigkeiten nach dem Lehrabschluß in den meisten Fällen auf einem Spezialgebiet erfolgen, während besonders die betrieblichen Mittelfunktionen ein theoretisch vertieftes Fachwissen und ein der betrieblichen Hierarchie entsprechendes breit angelegtes Wissen über betriebs- und volkswirtschaftliche Zusammenhänge voraussetzen[3]). Dieses Fachwissen und die

---

[1]) Vgl. S. 20 f.

[2]) Siehe dazu: Tippelmann, R.: Das Förderungsprogramm des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung. In: Wirtschaft und Berufserziehung; 12. Jahrg. Nr. 2, Bielefeld, Februar 1960, S. 31 f.

[3]) Ähnlich auch Riedel, J.: Berufliche Förderung nach dem Lehrabschluß. In: Archiv für Berufsbildung, Braunschweig 1957, Nr. 5, S. 4 f.

Kenntnis volks- und betriebswirtschaftlicher Zusammenhänge können aber allein in der betrieblichen Praxis nicht gewonnen werden[4]). Hierfür sind umfangreiche und eingehende Schulungsmaßnahmen erforderlich. Hier müssen neue Wege über Inhalt, Form und Methode der beruflichen Fortbildung entwickelt werden. Dabei wird es insbesondere auf eine Schwerpunktverlagerung von den reinen Maßnahmen zur Vermittlung von Kenntnissen auf einzelnen Spezialgebieten zu solchen Einrichtungen, die zur fachtechnischen, betriebs- und volkswirtschaftlichen sowie menschlichen Durchdringung des Betriebes beitragen, ankommen. Von dieser Notwendigkeit erhielten auch die von den Industrie- und Handelskammern auf dem Gebiet der Erwachsenenbildung getroffenen Maßnahmen ihre Prägung und ihren Wesensinhalt.

Sozialwissenschaftlich interessant ist die von den Kammern geschaffene Industriemeisterausbildung; denn diese ist ein Beispiel dafür, wie die Kammern ihre Berufsausbildungsarbeit der veränderten industriellen Produktionsweise anzupassen versuchen. Sie ist gleichzeitig aber auch ein Beispiel dafür, wie die Kammern — durch die Schaffung eines ganz neuen Berufsstandes — Einfluß auf die sozialen Veränderungen unseres gesellschaftlichen Zusammenlebens nehmen. Sowohl die Bedeutung der Industriemeisterausbildung und -prüfung im Rahmen der Berufsausbildungsarbeit der Kammern als auch ihre Auswirkungen auf das Sozialgefüge rechtfertigen es, auf das Industriemeisterproblem und die Industriemeisterausbildung als Beispiele für die Erwachsenenbildungsarbeit der Industrie- und Handelskammern in dieser Arbeit ausführlicher einzugehen.

Die Industrie- und Handelskammern sahen bereits sehr früh sowohl die wirtschaftliche als auch die soziale Notwendigkeit, Maßnahmen auf dem Gebiet der Erwachsenenbildung zu ergreifen. Sie schufen eigene Einrichtungen für die Ausbildung zum Techniker und Industriemeister. Wenn sich die Kammern mit dieser Aufgabe besonders befaßten, so mochte dafür auch die Einsicht maßgebend sein, daß die Vorbereitung der künftigen Industriemeister auf Besonderheiten ihrer Tätigkeiten in den meisten Fällen nur bezirklich, somit also nur dezentralisiert durchführbar ist. Dazu kam, daß die von vielen Seiten gewünschte Abschlußprüfung vor einer Industrie- und Handelskammer den Wert der Ausbildung nur unterstreichen konnte.

Indem die Industrie- und Handelskammern bei der Einführung der Industriemeisterausbildung einer wirtschaftlichen Notwendigkeit Rechnung trugen, erhielt die Erwachsenenbildung der Kammern ihre eigentliche Orientierung, nämlich die technische Wirklichkeit unseres Lebens. Diese soll dem Facharbeiter verständlich gemacht und ihm darüber hinaus die Hilflosigkeit in der modernen Produktion genommen werden. Dabei knüpft die Industriemeisterausbildung an diejenigen Bildungswerte an, die als schöpferische Leistungen in den Arbeitsgebilden der modernen Arbeitswelt stecken. Ausgehend von der Realität unseres Daseins und der wirtschaftlichen Notwendigkeit soll durch die Industriemeisterkurse dazu beigetragen werden, das Unüberschaubare der modernen Produktion dem einzelnen verständlich zu machen. Dadurch erhalten die Industriemeisterkurse außer der wirtschaftlichen Notwendigkeit, die zunächst den Anlaß zur Einrichtung gab, auch noch die Aufgabe, den einzelnen in streng methodischer Art in unsere gesellschaftliche Wirklichkeit einzuführen.

Aus der Orientierung und Zielsetzung der Industriemeisterkurse ergibt sich ein wesentliches Unterscheidungsmerkmal gegenüber denjenigen Maßnahmen, die von den Industrie- und Handelskammern auf dem Gebiet der Lehrlingsausbildung getroffen werden: Auf dem Gebiet des Lehrlingswesens können die Kammern — wie im II. Abschnitt dieser Untersuchung gezeigt worden ist — einen gewissen Zwang ausüben und verbindliche Rechtsnormen setzen; im Gegensatz dazu kann die Erwachsenenbildungsarbeit der Kammern nur auf freiwilliger Grundlage beruhen. Während die Kammern sich auf dem Gebiet des Lehrlingswesens mit jedem, der einen Lehrberuf anstrebt, befassen müssen, trifft das nicht zu für die Erwachsenenbildung; denn hier ist der Kreis der zu betreuenden Personen von vornherein auf eine verhältnismäßig kleine Zahl Fortbildungswilliger beschränkt.

Wir haben an anderer Stelle dieser Untersuchung darauf hingewiesen, daß der Anlaß zur Betätigung der Industrie- und Handelskammern auf dem Gebiet der Erwachsenenbildung wirtschaftlichen Ursprungs ist, daß durch die Maßnahmen der Kammern darüber hinaus aber auch eine echte Aufstiegschance für junge Facharbeiter geschaffen wird. Hierauf ist an dieser Stelle zurückzukommen.

---

[4]) Auf die Bedeutung und die Notwendigkeit der Sozial- und Wirtschaftskunde als Unterrichtsfach hat jüngst Ortlieb besonders hingewiesen (vergl. Ortlieb, H.-D.: Vom Bildungswert sozialökonomischer Ordnungsprobleme. In: Hamburger Jahrbuch für Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik; herausgegeben von Heinz-Dietrich Ortlieb. 5. Jahr, Tübingen 1960, S. 11 ff).

Die allgemeine und spezielle Weiterbildung des Facharbeiters wird in Deutschland seit einigen Jahren im Gesamtzusammenhang mit dem 2. Bildungsweg gesehen. Es ergibt sich hier die Frage, ob auch die Industriemeisterausbildung der Industrie- und Handelskammern dem 2. Bildungsweg zuzurechnen ist. Wier haben an anderer Stelle unserer Untersuchung ausgeführt, daß die Lehrlingsausbildung und die darauf aufbauende Berufsweiterbildung dann als Teil des 2. Bildungsweges anzusehen sind, wenn sie zum Ausgang eines gesellschaftlichen Aufstiegs bzw. einer weitergehenden Ausbildung werden. Ohne Zweifel bedeutet nun aber die Stellung eines Industriemeisters für einen Facharbeiter einen gesellschaftlichen Aufstieg und die Ausbildung zum Meister ist für den Facharbeiter eine weitergehende Ausbildung, nicht zuletzt deshalb, weil sie über reine Fachausbildung hinaus auf möglichst breiter Grundlage in die komplizierten Zusammenhänge der modernen Produktion und unseres gesellschaftlichen Lebens überhaupt einführt. Die Industriemeisterausbildung ist also dem 2. Bildungsweg nicht wesensfremd, sie ist vielmehr deren Bestandteil. Daß die Ursache für die Durchführung von Maßnahmen auf dem Gebiet der Industriemeisterausbildung zunächst rein wirtschaftlichen Ursprungs ist und nicht von einem übergeordneten Bildungszweck abgeleitet werden kann, ist für die Beantwortung der Frage nach der Zugehörigkeit zum 2. Bildungsweg unerheblich. Zur Kennzeichnung des Wesens des 2. Bildungsweges sind vielmehr zwei Momente erforderlich[5]): Das Moment des Aufstiegs für Begabte, indem der Zugang zu den höheren Bildungsinstitutionen auf einem anderen als dem regulären Schulweg erfolgt[6]) und die Tatsache, daß damit dem dringenden Bedarf an mittleren, gehobenen und höheren Kräften in unserer Wirtschaft Rechnung getragen wird. Beide Momente sind bei der Industriemeisterausbildung gegeben. Sowohl die bisher in der Literatur erschienenen Definitionen als auch die Kennzeichnung der Wesensmerkmale des 2. Bildungsweges rechtfertigen es, die Industriemeisterausbildung in den gesamten Problemkreis des 2. Bildungsweges einzubeziehen. Unsere weitere Darstellung erhält daher einen festen Bezugspunkt und die Maßnahmen, die von den Industrie- und Handelskammern auf dem Gebiet der Industriemeisterausbildung getroffen werden, erscheinen nicht mehr als Einzelmaßnahmen. Es würde über den Rahmen dieser Untersuchung hinausgehen, hier auf Einzelprobleme des 2. Bildungsweges weiter einzugehen. Es sollte lediglich der Gesamtzusammenhang hergestellt werden. Für den Zweck unserer Untersuchung ist nunmehr auf die Industriemeisterausbildung selbst einzugehen.

B. Der Meisterbegriff in Handwerk und Industrie

1. Das Problem

Nachdem in den 1930er Jahren der Staat in verstärktem Maße Fragen der Berufsausbildung seine besondere Beachtung schenkte und im Zusammenhang damit die berufliche Stellung sowie der Bildungsgang von Facharbeitern und Angelernten, aber auch von Ingenieuren geregelt worden waren, lag es nahe, auch die Stellung und den Bildungsweg des Meisters im Industriebetrieb festzulegen; dies umso mehr, da das Handwerk seit langem feste Ausbildungspläne für seine Meister kannte und die Meisterfunktionen im Handwerk seit dem Mittelalter kaum Wandlungen erfahren hatten. Im Gegensatz zu der handwerklichen Regelung von Meisterstellung und Meisterausbildung waren die Verhältnisse in der Industrie wesentlich vielschichtiger. Eine in den Jahren 1936/37 auf Veranlassung der Reichsgruppe Industrie[1]) angestellte Untersuchung führte zu dem überraschenden Ergebnis, daß es damals in der deutschen Industrie über 3000 verschiedene Meisterbezeichnungen gab und daß oftmals in der Industrie Betriebsfunktionäre als Meister bezeichnet wurden, deren Tätigkeiten jedoch gar nicht im Zusammenhang mit einer Meisterfunktion standen[2]).
Um die Ausgangslage für die von den Industrie- und Handelskammern auf dem Gebiet der Industriemeisterausbildung zu treffenden Maßnahmen zu schaffen, ist es deshalb erforderlich, zunächst einen Überblick über den Meisterbegriff und seine Wandlungen zu geben.

---

[5]) Riedel, J.: Bildungsprobleme . . ., a. a. O., S. 120.
[6]) Der Facharbeiter wird in der Industriemeisterausbildung im wesentlichen die Möglichkeit des beruflichen Aufstiegs sehen und weniger die Vorstufe zu einer weitergehenden Berufsausbildung. Gerade dadurch, daß das Ziel der Industriemeisterausbildung klar erkennbar und im Mittelpunkt dieser Bildungsinstitution steht, erhält sie ihren hohen pädagogischen Eigenwert (siehe dazu: Wenke, H.: Die pädagogischen und psychologischen Aspekte des zweiten Bildungsweges. In: Dahrendorf, R., und Ortlieb, H.-D.: Der zweite Bildungsweg im sozialen und kulturellen Leben der Gegenwart. Heidelberg 1959, S. 81).
[1]) Der damaligen Spitzenorganisation der Industrie.
[2]) Vgl. Riedel, J.: Die Entwicklung der Meisterfrage in der Industrie. In: Zentralblatt für Arbeitswissenschaften, 3. Jahrgang, München 1949, Heft 12, S. 229.

2. Der Handwerksmeister

Die Meisterbezeichnung und die Vorstellungen, die mit dem Meisterbegriff verbunden werden, werden normalerweise von der mittelalterlichen Handwerkswirtschaft abgeleitet. Diese war gekennzeichnet durch die Einheit von Nahrungs- und Lebensraum[3]) der im Handwerksbetrieb Tätigen. Indem der Lehrling durch die Lehre in den handwerklichen Betrieb des Meisters eintrat, gehörte er auch zum Familienverband[4]) des Meisters: Der Meister sorgte für den Lehrling bei Krankheit, er erhielt vom Meister Kleidung und lebte in der Familie des Lehrherrn[5]). Aufgebaut war die mittelalterliche Handwerkswirtschaft auf die Dreiheit von Meister, Geselle und Lehrling, wobei der gegenwärtige Zustand von Lehrlingen und Gesellen jeweils die Vorstufe für die nächste Stellung war, bis der erlernte Beruf technisch und geistig völlig beherrscht und bei den Angehörigen des Berufsstandes die volle berufliche Achtung und Anerkennung durch Verleihung der Meisterwürde erreicht wurde. Die Lebensweise in der Handwerkswirtschaft konnte vom einzelnen nicht geändert werden, sie war der „natürlichen Schöpfungsordnung" untergeordnet[6]). Mittelpunkt dieser Handwerkswirtschaft war der Handwerksmeister, der zugleich Familienoberhaupt, Unternehmer, der beste Techniker in seinem Handwerksbetrieb und meistens auch Träger zahlreicher öffentlicher Ehrenämter war. Durch diese Grundzüge der mittelalterlichen Handwerkswirtschaft wurde das Bild des Handwerksmeisters geprägt und bis auf den heutigen Tag haben sich vier Merkmale, die den Handwerksmeister kennzeichnen, erhalten:

1. die meisterhafte Fachbeherrschung,
2. die wirtschaftliche Verantwortung für seinen Handwerksbetrieb,
3. die Aufgabe des Lehrers und Erziehers für den handwerklichen Nachwuchs,
4. die Verantwortung für die in seinem Lebenskreis beschäftigten Lehrlinge und Gesellen.

3. Der Werkmeister

Die erste sozialwissenschaftliche Wandlung des in der Handwerkswirtschaft herausgebildeten Meisterbegriffs erfolgte mit dem Vordringen der Manufaktur im Merkantilismus. Zwar wird auch in der Manufaktur die Produktion noch weitgehend handwerklich betrieben[7]) und bleibt der Handwerksmeister — der die Kenntnisse und Fertigkeiten eines bestimmten Berufes vollkommen beherrscht — noch Mittelpunkt des Manufakturbetriebes; daneben entwickelt sich aber ein neuer Meistertyp, dessen Funktionen nur aus dem Entstehen der Manufaktur selbst verstanden werden können.

Jantke weist darauf hin, daß die Grundform der Manufaktur als das Ergebnis einer arbeitspädagogischen Idee entstanden ist[8]): In einer Welt, wo der „Reichtum als Zeichen göttlicher Erwählung galt, mußte die Armut in einem strengen und kalten Licht erscheinen". Deshalb wurden die Armen zusammen mit Vagabunden und Zuchthäuslern im Armenhaus zusammengefaßt und hier zur Arbeit und damit zur eigenen Lebensunterhaltung gezwungen[9]). Wenn aber die Arbeiterschaft in der aufkommenden Manufaktur zum großen Teil aus Vagabunden, Zuchthäuslern, Bettlern und ähnlichen bestand, für die Schelsky die Bezeichnung „sozial entwurzelte Elemente"[10]) verwendet, so war Voraussetzung für die erfolgreiche Durchführung der Produktion unbedingte und absolute Disziplin. Als Beispiel für unbedingte Disziplin und Unterordnung diente in jener Zeit der hierarchische Aufbau des Heeres, der nunmehr auch auf die Ebene der Produktion in der Manufaktur übertragen wurde. Wie beim Militär der Unteroffizier der verlängerte Arm des Kompaniechefs zur Aufrechterhaltung von Disziplin und Ordnung war, so wurde diese Funktion im Betrieb einer Schicht von Arbeitern übertragen, für die später die Bezeichnung „Meister" verwandt wurde. Dieser Meister hatte aber ganz andere Aufgaben als derjenige, der den handwerklichen Beruf erlernt hatte und als Fachmeister im Betrieb tätig war. Zum Unterschied wurde der Meister, der die Aufgabe hatte, für

---

[3]) Vgl. Sombart, W.: Die deutsche Volkswirtschaft im neunzehnten Jahrhundert. Berlin 1905, S. 62 f.
[4]) ebenda, S. 63.
[5]) Näheres dazu siehe auch die Darstellungen im II. Abschnitt.
[6]) Seidel, B.: Industrialismus . . ., a. a. O., S. 70.
[7]) ebenda, S. 66.
[8]) Jantke, C.: Vorindustrielle Gesellschaft und Staat. In: Soziologie, ein Lehr- und Handbuch zur modernen Gesellschaftskunde. Herausgegeben von A. Gehlen und H. Schelsky. Düsseldorf-Köln 1955, S. 110.
[9]) ebenda, S. 110.
[10]) Schelsky, H.: Industrie- und Betriebssoziologie. In: Soziologie, ein Lehr- und Handbuch zur modernen Gesellschaftskunde. Herausgegeben von A. Gehlen und H. Schelsky. Düsseldorf-Köln 1955, S. 170.

Ordnung, Disziplin, Arbeitseinsatz usw. in der Manufaktur zu sorgen, als Werkmeister bezeichnet.
Dieser in der Manufaktur entstandene Werkmeisterbegriff hat dann seit dem Aufkommen des industriellen Großbetriebs in der Mitte des vorigen Jahrhunderts einen neuen Begriffsinhalt erhalten: Als Werkmeister wurden jetzt im Industriebetrieb diejenigen Handwerksgesellen bezeichnet, die innerhalb des Industrieunternehmens einem Betrieb oder einem Betriebsteil vorstanden[11]) und somit gewissermaßen Betriebsleiter im kleinen waren.
Zum sozialwissenschaftlichen Begriff des Werkmeisters läßt sich feststellen, daß die Bezeichnung „Werkmeister", die in der deutschen Industrie bis zum 2. Weltkrieg für den Träger der Vermittlungsfunktion in der Werkstatt angewandt wurde, an keine objektive Voraussetzung gebunden war. Der Begriff bildete deshalb eine Sammlung von Meistertypen mit mehr oder weniger unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen. Das für den Werkmeister charakteristische ist, daß er innerhalb eines bestimmten Betriebes auf bestimmte Betriebsfunktionen festgelegt war. Teilweise bildeten die Betriebe für die speziellen Werksbedürfnisse ihre Werkmeister in eigenen Schulungskursen aus, teilweise wurden aber auch von Ingenieur- und Fachschulen Werkmeisterkurse durchgeführt. Soweit für die Werkmeister Ausbildungskurse eingerichtet wurden, handelte es sich dabei durchweg nur um eine technische Ausbildung, während solche Themen, die den Meisteranwärter auf seine besonders wichtigen Führungs- und Anleitungsaufgaben vorbereitet hätten, meistens fehlten[12]).

4. Der Lehrmeister

Es ist dargestellt worden, daß die Tätigkeiten des Werkmeisters nicht objektiv und allgemeingültig angegeben werden können. Das ist anders bei dem in der Industrie seit der Mitte der 1920er Jahre verwandten Begriff des Lehrmeisters, der gegen Ende der 1930er Jahre in zunehmendem Maße an Bedeutung gewonnen hat. Riedel führt zwei Gründe für die Bestrebungen der Einführung des Lehrmeisters und der Lehrmeisterprüfungen an[13]): Einmal war es die Tatsache, daß durch die Schaffung der Berufsordnungsmittel (siehe II. Abschnitt dieser Arbeit) durch die Industrie- und Handelskammern die sachlichen Voraussetzungen für die Lehrlingsausbildung gegeben waren und daß zur Durchführung einer ordnungsgemäßen Lehre diese nunmehr durch die personellen Gegebenheiten ergänzt werden mußten; zum zweiten war es ein organisationstechnischer Grund, da die Gewerbeordnung für das Handwerk zwingend vorschreibt, daß Lehrlinge nur von geprüften Handwerksmeistern ausgebildet werden dürfen, während diese Regelung in der Industrie fehlt. Diese Lücke sollte durch den Lehrmeister ausgefüllt werden und es war beabsichtigt, daß nur noch solche Betriebe Lehrlinge ausbilden durften, die durch das Vorhandensein eines geprüften Lehrmeisters die Gewähr für eine ordnungsmäßige Lehre boten.
Riedel erwähnt, daß gegen Ende der 1930er Jahre in einer Reihe von Industriezweigen (Edelsteinschleiferei, Fischindustrie, Bauindustrie, graphisches Gewerbe) Lehrmeisterprüfungen durchgeführt wurden[14]). Daß sich die Lehrmeisterprüfungen nicht allgemein durchsetzen konnten, führt Riedel im wesentlichen auf zwei Gründe zurück[15]):

a) bei den Lehrmeisterprüfungen wurde vielfach auf die Beherrschung des reinen Fachwissens zuviel Gewicht gelegt, während die pädagogische Seite der Prüfung vernachlässigt wurde. Oftmals wurde besonders dann, wenn in Industriezweigen handwerksähnliche Verhältnisse vorlagen, die Lehrmeisterprüfung dazu benutzt, um eine der Handwerksmeisterprüfung entsprechende Prüfung durchzuführen.
b) Viele Betriebe verstanden nicht den Sinn der Lehrmeisterprüfung, und zwar waren sie der Meinung, daß sie für alle Lehrberufe, in denen sie Lehrlinge ausbildeten, Lehrmeister beschäftigen mußten. Die Meinung, so viele Lehrberufe — so viel Lehrmeister, war weit verbreitet. Diese Ansicht resultierte nicht zuletzt aus der falschen Durchführung der Lehrmeisterprüfungen und ist somit zum großen Teil das Ergebnis der Überbewertung des reinen Fachwissens als Prüfungsstoff. In Wirklichkeit konnte es sich jedoch nur darum handeln, daß für jeden Betrieb eine der Zahl der Lehrlinge entsprechende Anzahl von Lehrmeistern beschäftigt wurde, die unabhängig von den einzelnen Lehrberufen die pädagogischen Voraussetzungen für die Lehrlingsausbildung besaßen.

---

[11]) Schildberger, F.: Die Wandlungen in der Stellung der deutschen Werkmeister. Berlin 1937, S. 1 ff.
[12]) Vgl. Riedel, J.: Die Entwicklung . . ., a. a. O., S. 231.
[13]) ebenda, S. 230.
[14]) ebenda, S. 230.
[15]) ebenda, S. 230.

Diese beiden Gründe waren wesentlich dafür, daß der Lehrmeister und die Lehrmeisterprüfungen sich in der Industrie nicht durchsetzen konnten. Lediglich im graphischen Gewerbe werden bis auf den heutigen Tag Lehrmeisterprüfungen durchgeführt, jedoch hat der Begriff des Lehrmeisters hier inzwischen einen anderen Inhalt erhalten. Im graphischen Gewerbe handelt es sich beim Lehrmeister heute im wesentlichen um die Tätigkeit eines Meisters im handwerklichen Sinne bzw. eines Betriebsleiters im Industriebetrieb. Um jedoch den in den Industriebetrieben des graphischen Gewerbes tätigen Meister von denen der Handwerksbetriebe abzuheben, wurde der Meister bezw. Betriebsleiter in der Industrie als Lehrmeister bezeichnet. Die Prüfungen im Handwerk und in der Industrie unterscheiden sich kaum, meistens werden sie auch von den beteiligten Kammern gemeinsam durchgeführt. Die Ausbildungsfunktion des Lehrmeisters im graphischen Gewerbe hat somit sekundäre Bedeutung erhalten, man folgert, daß derjenige, der die Befähigung hat, Lehrlinge auszubilden, auch die fachlichen, menschlichen und organisatorischen Fähigkeiten, die für die Leitung eines Betriebes erforderlich sind, besitzen muß.

5. Andere Meisterbezeichnung in der Industrie

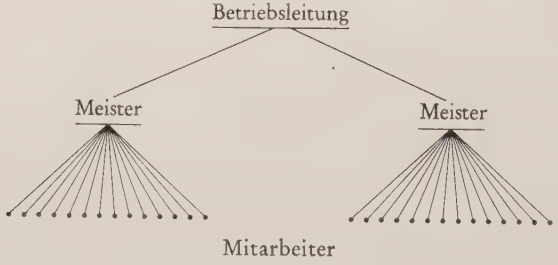
Um die Jahrhundertwende entstand — ausgehend von den Forschungsergebnissen Taylors — in der Industrie ein neuer Meisterbegriff, der „Funktionsmeister". Taylor wollte für jede der im Betrieb möglichen Funktionen — z. B. für das Ausbildungswesen, für die Arbeitsverteilung, die Zeitermittlung, das Kostenwesen, das Prüfwesen usw. — einen eigenen Meister tätig wissen, so daß damit der Werkmeister als Leiter einer geschlossenen Betriebsabteilung entbehrlich geworden wäre. Die Gefahr, die durch die Einführung des Funktionsmeistersystems entsteht, ist, daß die Aufteilung aller Betriebsfunktionen im Taylor'schen Sinne

a) eine Komplizierung des Produktionsablaufes bedeutet und
b) die Möglichkeit der Kompetenzüberschneidung unerfreuliche Auswirkungen in den zwischenmenschlichen Beziehungen mit sich bringen kann.

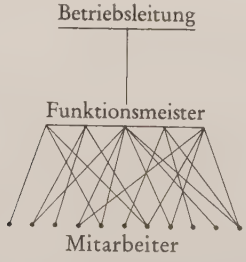
Aus diesen Gründen konnte sich der Funktionsmeister in der deutschen Industrie nicht durchsetzen.

Zur Kennzeichnung des Funktionsmeistersystems ist dieses in der Abbildung schematisch dargestellt und dem Werkmeistersystem gegenübergestellt worden[16]).

1. Das Werkmeistersystem (Stabliniensystem):



2. Das Funktionsmeistersystem:



[16]) Schaubild nach: Potthoff, E.: Bessere Betriebsorganisation durch klare funktionelle Ordnung. In: Industrielle Rationalisierung 1955. Herausgegeben von Leo Brandt und Gustav Frenz. Dortmund 1955, S. 54 f.

Eine Sonderstellung innerhalb der verschiedenen Meisterbezeichnungen nehmen die Fachmeister ein. Der Arbeitsbereich dieser Meister zeichnet sich durch starke handwerkliche Komponenten aus. Der Fachmeister ist der Spitzenkönner seines Fachs, ihm werden besonders schwierige fachliche Aufgaben übertragen. Diese Meister besitzen innerhalb des Industriebetriebes große Selbständigkeit und Entscheidungsbefugnis, da ihre Arbeit sich — im Gegensatz zur laufenden Produktion — nur sehr schwer vorausplanen läßt. Nach Riedel[17]) liegt die Bedeutung der Einführung der Bezeichnung „Fachmeister" darin, daß hier für besonders geeignete Fachkräfte eine Aufstiegsmöglichkeit eröffnet wird. Fachkräften, die weder für eine Ingenieurtätigkeit, noch für Werkmeisterstellungen und auch nicht für verwaltende Tätigkeiten geeignet sind, die aber hervorragende Fachleute sind, auf die der Betrieb nicht verzichten kann, sollte durch die Schaffung des Fachmeisters eine Aufstiegschance im Betrieb gegeben werden, durch die sie sowohl in ihrer sozialen Stellung als auch hinsichtlich der Entlohnung aus dem großen Heer der übrigen Arbeitskräfte herausgehoben werden. Damit sollen die Fachmeister zwar in der ausführenden Arbeit verbleiben, dort aber ihr meisterliches Können einsetzen und dafür auch entsprechend entlohnt werden[18]).

Die Entwicklung ist über den Fachmeister eigentlich sehr schnell hinweggegangen. In der Industrie hat sich der Fachmeister nicht durchsetzen können, vielmehr hat die Industrie besonders in den letzten Jahren andere Formen der sozialen Stellung und auch der Entlohnung für besonders geeignete Fachkräfte entwickelt.

6. Der Industriemeister

Nach 1945 rückte auch die Meisterfrage in der Industrie wieder in den Blickpunkt, jedoch hatte sich die Situation gegenüber der Vorkriegszeit jetzt wesentlich verändert:

durch Kriegseinwirkungen war eine breite Schicht von bereits vorgebildeten Meisteranwärtern ausgefallen;

die Unternehmen waren durch Krieg und Demontagen stark in Mitleidenschaft gezogen, im Zuge ihres Wiederaufbaues mußten deshalb an die Meister andere Aufgaben als in der Vorkriegszeit gestellt werden;

der Krieg und die Notwendigkeit der Massenproduktion hatten andere Produktionsverfahren hervorgebracht, die nun bei den weniger stark zerstörten Unternehmen produktionstechnische Anpassungsschwierigkeiten hervorriefen, wodurch der Meisterschicht wiederum neue Aufgaben gestellt wurden.

Obwohl nun nach 1945 die Notwendigkeit verschiedener Meistertätigkeiten im Industriebetrieb (Fachmeister, Lehrmeister, Werkmeister usw.) grundsätzlich anerkannt wurde, erschien eine Vereinheitlichung zweckmäßig. Es ergab sich deshalb die Aufgabe, einen Sammelbegriff zu entwickeln, dem die Verschiedenartigkeit der Deutung und die Unbestimmtheit des Inhalts nicht anhaftete. Im Gegensatz zu den bisherigen Meisterbegriffen sollte der neue durch festgelegte Merkmale und einen vorgezeichneten Ausbildungsweg gekennzeichnet sein. Deshalb wurde als neue Meisterbezeichnung die des „Industriemeisters"[19]) eingeführt, die eine einheitliche Bezeichnung für alle Meister in der Industrie darstellen soll, bestimmte Tätigkeiten, die in einem Funktionsbild festgelegt sind, umfaßt und durch einen einheitlichen Ausbildungsgang annähernd gleiche Voraussetzungen schafft[20]).

Um im Folgenden die Fragen, die im Zusammenhang mit dem Industriemeister stehen, behandeln zu können, ist es erforderlich, einen kurzen Überblick über das Wesen des modernen Industriebetriebes und dessen Einfluß auf die menschliche Arbeit zu geben.

Das äußere Merkmal der Industrialisierung ist durch die Wirksamkeit zweier Prinzipien gekennzeichnet: Die große technische Sachapparatur und die Aufteilung der Produktionsphasen auf verschiedene Arbeiter und Arbeitsgruppen, die in räumlicher und zeitlicher Aufeinanderfolge und Zusammenfassung das Arbeitsergebnis erstellen. Im Zusammenhang mit un-

---

17) Riedel, J.: Die Entwicklung . . ., a. a. O., S. 232.
18) ebenda, S. 232.
19) Der Begriff des Industriemeisters ist in Deutschland zuerst nach dem zweiten Weltkrieg aufgetaucht. In Ausschüssen des DIHT wurden noch vor der Währungsreform Gespräche über das Funktionsbild und die Ausbildung des Industriemeisters geführt.
20) Hierin liegt der entscheidende Unterschied des Industriemeisters gegenüber allen anderen in der Industrie vorkommenden Meisterbezeichnungen. Dabei soll die planmäßige Ausbildung zum Industriemeister den speziellen Bedürfnissen und der allgemeinen Struktur der Industrie angemessen sein.

serer Fragestellung interessiert hier nicht so sehr die technische Sachapparatur und die Maschinenverwendung, sondern die mit der Aufteilung der Produktion und der späteren Zusammenfassung der Arbeitsergebnisse verbundenen Organisationsprobleme, die für die Stellung des Menschen im Betrieb und die Funktionen des Industriemeisters von Bedeutung sind. Aus diesen Organisationsproblemen — und nicht aus der Ausstattung mit technischen Hilfsmitteln — ergibt sich nämlich das Wesen des modernen Industriebetriebes [21] [22] [23] und die moderne Technik hat hieran nichts geändert.

Als Auswirkung der industriellen Organisation und des industriellen Produktionsverfahrens auf die menschliche Arbeit hat Riedel drei charakteristische Momente herausgestellt, die zwar nicht überall und nicht überall in gleichem Maße auftreten, die aber doch für die Stellung des Menschen im modernen Arbeitsprozeß von Bedeutung sind [24]:

a) Das Moment der fortschreitenden Verengung des menschlichen Arbeitsfeldes. Dieses bedeutet, daß im modernen Industriebetrieb eine Einschränkung des Auswirkungsspielraumes (Riedel) in der Arbeit eintritt und als Folge davon bestimmte berufliche Fähigkeiten des Menschen verkümmern. Als Beispiel führt Riedel u. a. die Abkapselung des Spezialarbeiters gegenüber dem übrigen Leben an.

b) Das Moment der immer stärkeren Intensivierung. Dieses zeigt sich in der Steigerung aller Größen, mit denen es der Mensch bei der Arbeit zu tun hat (Produktionsmassen, Temperaturen, Geschwindigkeiten usw.). Die Steigerung der Größen bedeutet aber nun für den Menschen größere Anspannung und diese erfordert, wenn sie pausenarm oder pausenlos bewältigt werden soll auch mehr Entspannung.

c) Das Moment der immer engeren Verflechtung der Arbeitsleistung. Im Industriebetrieb wird der einzelne Arbeiter immer enger an einen ganz bestimmten Ablauf der Arbeit gebunden, es wird ihm immer genauer vorgeschrieben, was zu tun ist, wie es zu tun ist, in welcher Zeit es zu tun ist usw. Dadurch wird u. a. auch die persönliche Abhängigkeit des einzelnen von anderen Mitarbeitern besonders aber auch von seinen Vorgesetzten immer stärker.

Die Unterschiede des modernen Industriebetriebes gegenüber dem Handwerksbetrieb und die verschiedenen Einwirkungen beider Betriebsformen auf den Menschen sind offenbar: Der Handwerksbetrieb lebt aus der Einzelerfahrung seiner Mitarbeiter, während im Gegensatz dazu die Industrie ihre Anregungen aus der Kollektiverfahrung, insbesondere aus der Kollektiverfahrung der Wissenschaft erhält [25]. Daraus resultiert auch die viel schärfere Arbeitsteilung in der Industrie und die damit verbundene Spezialisierung, die die Bindungslosigkeit des Industriearbeiters zum Endprodukt und den Verlust der Einflußmöglichkeiten auf dessen Gestaltung bewirken. Zwar gibt es auch im Handwerk eine Spezialisierung. Sie richtet sich jedoch auf das Produkt, nicht auf die einzelne Tätigkeit und entfaltet sich differenzierend in beruflich-fachlicher Richtung [26]. Der Handwerker ist fähig, auch ohne Arbeitsteilung mit der gegebenen Ausrüstung sein Produkt allein zu erstellen, sofern er seine beruflichen Fähigkeiten beherrscht. Die individuelle Leistung ist hier das Entscheidende, die auch bei Serienanfertigung immer noch eine Wiederholung der Einzelanfertigung bleibt. Demgegenüber ist der Industriearbeiter nicht in der Lage, das Endprodukt allein herzustellen, seine Leistung ist nur im Kollektiv denkbar und möglich.

Die stärkere Arbeitsteilung in der Industrie und die Erstellung des Endproduktes als Kollektivleistung beeinflussen auch die Stellung des Meisters. Während der Handwerksmeister noch sein eigener Unternehmer war, bildet der Industriemeister nur noch ein Glied innerhalb des ganzen Produktionsablaufs. Um überhaupt existenzfähig zu sein, muß der Handwerksmeister

---

[21] Dahrendorf, R.: Industrie- und Betriebssoziologie. Berlin 1956, S. 61.

[22] Auch Drucker sagt, daß die industrielle Produktionsweise nicht durch die Technik, etwa in Gestalt des Fließbandes oder elektronengesteuerten Automaten bestimmt werde. Die industrielle Produktionsweise ist vielmehr durch das grundlegend neue Organisationsprinzip menschlicher Arbeit gekennzeichnet. Drucker, P. F.: Gesellschaft am Fließband. Frankfurt a. Main 1949/1950, S. 13 ff.

[23] Ähnlich wie Drucker auch Schelsky: „Von industriellen Produktionsformen können wir überall dort sprechen, wo die moderne Technisierung und Bürokratisierung durchgehend den Vorgang des Produzierens und Wirtschaftens und damit auch die Arbeitsbedingungen der in den Betrieben tätigen Menschen bestimmt". (Schelsky, H.: Arbeitslosigkeit und Berufsnot der Jugend, Band 2, Köln 1952, S. 278.)

[24] Riedel, J.: Ausfluß der stärkeren Automatisierung auf die menschliche Arbeit. In: Refa-Nachrichten, Zeitschrift für Arbeitsstudien. 10. Jahrgang, Darmstadt, März 1957, S. 3 f.

[25] Vgl. Riedel, J.: Die Entwicklung . . ., a. a. O., S. 229 f.

[26] Vgl. dazu: Wernert, W.: Das Wesen des Handwerks. In: Jahresbericht des Deutschen Handwerkskammertages (1. April 1957 bis 31. März 1958). Als Manuskript gedruckt. Bonn 1958.

über gewisse Kenntnisse des Buchführungs- und Bilanzwesens, des Steuerrechts, des Geldverkehrs und der für seinen Betrieb einschlägigen Gesetze usw. verfügen, während der Industriemeister mehr in den Verfahren der sachlichen und menschlichen Organisation des Arbeitsprozesses bewandert sein muß.

Aus dem Wesen des modernen Industriebetriebes sowie der Gegenüberstellung von Industriemeister und Handwerksmeister ergibt sich auch die Stellung des Meisters im Industriebetrieb. Diese soll im Folgenden näher umschrieben werden, und zwar in

a) funktionaler
b) formaler und
c) sozialer Hinsicht.

Die funktionale Stellung des Industriemeisters

Der Meister im Industriebetrieb steht in abhängiger Stellung[27]). Die unternehmerische Funktion, die der Handwerksmeister ausübt, entfällt beim Industriemeister. Das bedeutet nicht, daß der Industriemeister keine Selbständigkeit mehr besitzt; jedoch ist diese Selbständigkeit von der unternehmerischen Ebene des Handwerksmeisters auf die Ebene der betrieblichen Organisation verlagert. Innerhalb dieser betrieblichen Organisation ist der Industriemeister Leiter einer Arbeitsgruppe und deren unmittelbarer Vorgesetzter. In seinem Bereich trägt der Industriemeister die Verantwortung und muß selbständig entscheiden. Während aber die alte unternehmerische Funktion in der Bindung an das eigene Wollen und die eigenverantwortliche Beziehung zur wirtschaftlichen und sozialen Umwelt bestand, bleibt der Industriemeister auch bei selbständiger Entscheidung innerhalb seines Aufgabenbereiches an das Wollen der Gesamtorganisation gebunden. Die dem Industriemeister im Rahmen seiner funktionalen Stellung verbliebene Selbständigkeit beschränkt sich im wesentlichen auf technische und soziale Belange. Aber auch hier hat sich der Schwerpunkt der Verantwortungs- und Leistungsfunktion verschoben: Der Industriemeister wirkt nicht mehr unmittelbar als Fachmann durch seine eigene Fertigungsleistung an der Erstellung der Produkte mit. Sein Beitrag liegt nicht in einer regelmäßigen und bestimmten Arbeit am Stück, sondern in der Verantwortung für den Arbeitsablauf — einschl. der Arbeitskontrolle — und die Zusammenarbeit in der Werkstatt.

In enger Verbindung mit der bisher aufgezeigten funktionalen Stellung des Industriemeisters steht sein Wirkungsbereich. Die Erfüllung seiner technischen Funktionen gegenüber der Betriebsleitung gebietet ihm, seine Abteilung nach den Anweisungen, die ihm gegeben werden, im Hinblick auf den Betriebszweck unter Beachtung der erreichbaren Wirtschaftlichkeit und rationellen Ausnutzung der Hilfsmittel zu leiten. Darüber hinaus hat er im Interesse der Unternehmensleitung seine soziale Funktion den Mitarbeitern gegenüber zu erfüllen. Diese soziale Funktion besteht im richtigen Arbeitseinsatz der Mitarbeiter, wobei die Eignung und die Fähigkeiten des einzelnen entsprechend zu berücksichtigen sind, ferner in der Vermeidung innerbetrieblicher Spannungen durch überlegte Mitarbeiterbehandlung, in eingehender Anleitung und Unterweisung der Mitarbeiter einschließlich der Lehrlinge sowie in der Information über Betriebspolitik und Betriebsgeschehen. Zu diesen Aufgaben tritt noch die Koordinierung seiner Abteilung mit den übrigen Betriebsabteilungen. Alles in allem nimmt der Meister somit im Betrieb eine entscheidende Stellung ein[28], er bildet den Schnittpunkt „zwischen leitender und ausführender Arbeit, zwischen Anordnungen und Planungen von oben und der Information über das Produktionsgeschehen von unten“[29]).

Die formale Stellung des Meisters

Aus der funktionalen Mittelstellung des Meisters ergibt sich die Frage nach seiner formalen Einordnung in den Betrieb. Wie bereits erwähnt[30]), befindet sich der Meister im Industriebetrieb in abhängiger Stellung. Rechtlich ist diese abhängige Stellung durch den § 133a der Gewerbeordnung gekennzeichnet[31]). Als Merkmale der Meisterfunktion werden in der Gewerbeordnung angeführt:

---

27) Vgl. dazu: Runne, E.: Die Aufgaben des Industriemeisters und seine Ausbildung (unveröffentlicht). München 1956, S. 23 ff.
28) Näheres über die Mittelstellung des Meisters im Betrieb bei Dahrendorf, R.: Industrie u. . . ., a. a. O., S. 65
29) Schelsky, H.: Industrie und . . ., a. a. O., S. 186.
30) Siehe oben
31) Die Gewerbeordnung nennt — entsprechend der alten Terminologie — diesen Personenkreis noch „Werkmeister“.

1. Beschäftigung gegen feste Bezüge,
2. Leitung oder Beaufsichtigung des Betriebes oder einer Abteilung, wobei die Abteilung betriebstechnisch als ein Ganzes angesehen werden muß,
3. dauernde — also nicht nur vorübergehende — Ausübung der Tätigkeit.

Aus dieser rechtlichen Umreißung der formalen Stellung des Meisters durch die Gewerbeordnung läßt sich noch nichts Wesentliches über die tatsächliche Stellung des Industriemeisters aussagen. Diese ergibt sich vielmehr aus seiner Eingliederung in den hierarchischen Aufbau des Betriebes. Nach der Gewerbeordnung gehört der Meister eindeutig zur Betriebsleitung. Ob in der Wirklichkeit die Gruppe der Industriemeister formal zu den Anweisenden oder aber zu den Ausführenden zu rechnen ist, hängt weitgehend von den betrieblichen Verhältnissen ab. Als die Fertigung fast ausschließlich vom Meister bestimmt wurde und der Meister im Betrieb selbständig handelte und eigene Geltungsfreiheit besaß, mußte man den Meister zum leitenden und anordnenden Personenkreis zählen. In der amerikanischen Industrie wird der Meister auch noch als zur Betriebsleitung gehörig angesehen. So ist z. B. den Meistern durch das Taft-Hartley-Gesetz die Zugehörigkeit zu den Arbeiter-Gewerkschaften verboten[32]), und durch zahlreiche Maßnahmen versucht man, das Absinken der Meistergruppe auf den Status der Arbeiterschaft zu verhindern[33]). In Deutschland konnte der Meister am ehesten im industriellen Klein- und Mittelbetrieb seine Zugehörigkeit zur Betriebsleitung erhalten. Hier wurde ihm ein erhöhtes Maß an Verantwortung auferlegt. Je durchorganisierter aber der Betrieb ist, desto mehr Aufgaben planender und beschließender Art wurden aus dem Tätigkeitsbereich des Meisters ausgegliedert. Der Meister verliert mit zunehmender Organisation des Betriebes an Einfluß innerhalb der Betriebsleitung und nähert sich der Gruppe der ausführenden Arbeiter. Bestimmend für die formale Stellung des Meisters im Industriebetrieb ist das Ausmaß der Abhängigkeit, in dem der Meister selber von der Unternehmensleitung steht und in dem sich die Arbeiter vom Meister befinden.

Die soziale Stellung des Industriemeisters

Ebensowenig wie sich die formale Stellung des Meisters eindeutig angeben läßt, läßt sich auch der Meister nicht einer bestimmten Sozialgruppe zurechnen. Der Meister ist kein Arbeiter mehr, obwohl er aus dem Arbeiterstand aufgestiegen ist, er ist aber auch noch kein technischer Angestellter[34]). Aus der Mittelstellung des Meisters an den Schnittpunkten zwischen anordnender und ausführender Arbeit im Betrieb ergibt sich auch die Stellung des Meisters zwischen zwei verschiedenen sozialen Lebenslagen.

Die Sozialgruppe des Industriemeisters ist bisher noch viel zu jung, um einen eigenen sozialen Stil zu entwickeln. Dieser muß erst im Zuge der Elitebildung entstehen und sich festigen, denn die Schicht der Industriemeister muß sich selber erst schrittweise ihre gesellschaftliche Sonderstellung erwerben. Dabei wird, wenn einmal die Sonderstellung erreicht ist, der Industriemeister aus dieser ständigen Antrieb und die Fähigkeit, sich eine scharf profilierte und abgehobene Gestalt zu geben, erlangen[35]).

Die Vielfalt der industriellen Aufgaben, die zunehmende Differenzierung der Meistertätigkeiten nach Betriebsgrößen und Fertigungsart sowie ein verschiedenartiger Ausbildungsgang haben demgegenüber bisher noch keinen einheitlichen Sozialtyp des Industriemeisters entstehen lassen. Der Industriemeister steht funktional, formal und sozial noch in einer Zwischenstellung, die oft noch durch Verschiebung der drei Bereiche kompliziert wird.

---

[32]) Schelsky, H.: Industrie und . . ., a. a. O., S. 186.
[33]) ebenda, S. 186 f.
[34]) An dieser Stelle soll auf eine Diskussion des „Angestelltenbegriffs" verzichtet werden. Von den vier Funktionen, die Scharmann in Anlehnung an Croner als Kennzeichen der Angestelltentätigkeit angibt, lassen sich

1. die arbeitsleitende Funktion
2. die verwaltende Funktion

als für den Meister typische Funktionen bezeichnen. Das gilt jedoch nicht für

3. die konstruktive bzw. analysierende Funktion und
4. die merkantile Funktion.

(Scharmann, Th.: Arbeit . . ., a. a. O., S. 286, Fußnote 18). Wie aber im übrigen die Begriffe Angestellter und Arbeiter von subjektiven Einstellungen abhängig sind, zeigt eine Untersuchung von Kluth. (Kluth, H.: Arbeiterjugend — Begriff und Wirklichkeit, In: Arbeiterjugend Gestern und Heute. Herausgeg. von Helmut Schelsky. Heidelberg 1955, S. 107.
[35]) Wenke, H.: Die Elitebildung in unserer Zeit. In: Wissenschaft und Technik. Heidelberg 1952, S. 30.

C. Industriemeisterausbildung und Industriemeisterprüfung

1. Die Industriemeisterfrage nach 1945

Der Meister ist im modernen Industriebetrieb zu einem unentbehrlichen Zwischenglied von der lenkenden, planenden, entwerfenden Tätigkeit auf der einen Seite und der ausführenden und vollziehenden Tätigkeit auf der anderen Seite geworden. Er hat die Anordnungen, die von der Betriebsleitung kommen, nach unten hin durchzusetzen und zugleich die Bedürfnisse der vollziehenden Arbeit der Betriebsleitung gegenüber zu vertreten. Die Wichtigkeit des Industriemeisters steht heute im Industriebetrieb außer Frage und es erscheint als erstaunlich, daß man in Deutschland eigentlich erst nach dem 2. Weltkrieg zur Planmäßigkeit auf dem Gebiet der industriellen Meisterausbildung überging[1]). Es ist deshalb angebracht, hier einen kurzen Rückblick über die Entwicklung zu geben.

Nach 1945 ergriffen die Industrie- und Handelskammern die Initiative zur Industriemeisterausbildung auf überbetrieblicher Ebene. Maßgebend dafür waren im wesentlichen drei Gründe:

a) Die Unterschiedlichkeit in Zielsetzung und Methode der früheren Werdegänge der Industriemeister machte eine Vereinheitlichung notwendig.

b) Die Anforderungen, die im modernen Industriebetrieb an die Meister gestellt werden —vor allem ihre geistigen und sozialen Fähigkeiten — bedingten eine arteigene und von wesensfremden Einflüssen freie Ausbildung.

c) Der großen Zahl der mittleren und kleinen Industriebetriebe sollte für die Auswahl ihrer Führungskräfte ein Maßstab gegeben werden.

In den Problemkreis der Industriemeisterausbildung schaltete sich ab 1948 auch die Arbeitsstelle für gewerbliche Berufserziehung des DIHT beratend ein. Nach erfreulichen Anfängen gerieten jedoch alle Vorbereitungsarbeiten bald ins Stocken. Ausschlaggebend dafür waren zwei Gründe:

Einmal war es der Zentralverband des Deutschen Handwerks, der Einwendungen gegen die Bestrebungen erhob und die Bemühungen der Industrie- und Handelskammern um die einheitliche Ausbildung des industriellen Meisternachwuchses als „erheblichen Einbruch in die Berufspolitik des Handwerks“ [2]) bezeichnete,

zum anderen waren es aber auch die Industrieverbände selbst, die Einwendungen gegen die Übertragung der Industriemeisterausbildung und -prüfung auf die Industrie- und Handelskammern geltend machten, da sie diese Ausbildungsmaßnahmen als rein betriebliche Angelegenheit ansahen.

Die Bedenken der Selbstverwaltungsorgane des Handwerks konnten schnell durch eine Erklärung des DIHT, daß mit der Erteilung eines Industriemeisterbriefes keine Ansprüche nach Anerkennung desselben durch das Handwerk gestellt würden, zerstreut werden [3]). Schwieriger waren die Verhandlungen mit den Spitzenverbänden der Industrie [4]). Die erste Beratung über Fragen der Industriemeisterausbildung zwischen Vertretern des DIHT und den Spitzenverbänden der Industrie fand im Jahre 1950 in Aßmannshausen statt. Eine Einigung konnte auf dieser Tagung noch nicht erzielt werden. Auch auf der Tagung der Arbeitgeberverbände in Boppard im Jahre 1950 wurde noch einmal deutlich herausgestellt, daß die Frage der Industriemeisterausbildung ein rein innerbetriebliches Anliegen sei, und auf dieser Tagung wurden Industriemeisterprüfungen von der Industrie abgelehnt. Für die Kammern entstand nunmehr die Notwendigkeit, entweder schnell mit der Industriemeisterausbildung zu beginnen oder aber den eigenen Standpunkt aufzugeben und sich der Meinung der Spitzenverbände der Industrie anzuschließen. Die Kammern entschlossen sich zu der ersten Lösung, und in nicht ganz zwei Jahren führten bereits 20 (von 80) Kammern Industriemeisterkurse mit Erfolg durch und wurden von 18 Kammern Prüfungen abgenommen[4]). Diese Entwicklung zwang nunmehr auch die Spitzenverbände der Industrie, ihre Ansicht zu ändern, und im Jahre 1952 kam endlich eine grundsätzliche Einigung zustande. BDI und BDA stellten die Dringlichkeit von Industriemeisterausbildung und -prüfung heraus und betonten

---

[1]) Erwähnt seien hier die Vorarbeiten des DATSCH, der Anstalt für Arbeitskunde (AFA) und des Deutschen Instituts für technische Arbeitsschulung (Dinta). Ferner muß auf die von J. Riedel in den Jahren 1936 und 1937 gemachten Vorarbeiten sowie die Arbeiten des Deutschen Werkmeisterverbandes hingewiesen werden.

[2]) Aus dem Schriftverkehr. (Siehe dazu und zum Folgenden auch Runne, E.: Die Aufgaben des Industriemeisters . . ., a. a. O., S. 23 ff.)

[3]) Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) und Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA).

[4]) Stemme, R.: Berufsausbildung . . ., a. a. O., Heft 8, 13, 19, 26, 29 und 33.

die Notwendigkeit der Zusammenarbeit mit den Industrie- und Handelskammern. Für diese Meinungsänderung der Spitzenverbände der Industrie war neben der Tatsache, daß die Kammern das Problem auch ohne die Spitzenverbände durchgeführt hätten, die Klärung einer Grundfrage durch die Kammern ausschlaggebend. Diese Grundfrage betraf die mit der Erteilung eines Prüfungszeugnisses und Industriemeisterbriefes zusammenhängende Entscheidung, ob der Industriemeisterbrief ein Befähigungsnachweis sein sollte, eine Meisterstellung einzunehmen oder ob vom Meisterbrief — wie allgemein befürchtet — Berechtigungsansprüche auf entsprechende Verwendung im Betrieb abgeleitet werden könnten.

Obwohl die Wissenschaftler, die sich mit dem Industriemeisterproblem befaßt hatten, immer wieder darauf hingewiesen hatten, daß die Industriemeisterprüfung nicht mit einer Berechtigung verbunden sein dürfe[5]), bedurfte es doch erst einer Erklärung des DIHT, daß die mit Erfolg abgelegte Prüfung keinen Anspruch auf eine Meisterstellung im Betrieb begründen solle. Es wurde erklärt, daß der Betrieb in der Wahl seiner Meister völlig frei sein solle. Sinn der Industriemeisterprüfung solle es vielmehr sein, einerseits den Unternehmensleitungen bei der Auswahl von Meisteranwärtern eine Hilfe zu geben und andererseits dem Meister selber bei Bewerbungen gegenüber anderen Bewerbern einen Vorteil zu verschaffen.

2. Die Praxis der Ausbildung und Prüfung von Industriemeistern

a) Die an die Industriemeisterzu stellenden Anforderungen[6])

aa) Die geistigen Anforderungen

Wir haben an anderer Stelle dieser Untersuchung dargestellt, daß sich das Wesen des modernen Industriebetriebes aus dem der industriellen Produktion zugrunde liegenden Organisationsprinzip ergibt. Hierauf ist bei der Beschreibung der an den Industriemeister zu stellenden geistigen Anforderungen zurückzukommen; denn der Meister kann seiner Aufgabe im Betrieb nur dann voll gerecht werden, wenn er geistig das betriebliche Organisationsprinzip zu durchdringen in der Lage ist. Nur wenn er die Notwendigkeit des Organisationsprinzips erkennt und versteht, wird er auch aus innerer Überzeugung die an ihn gestellten Forderungen erfüllen können. Auf diese Einsicht und Überzeugung kommt es aber entscheidend an, denn die Tätigkeit des Industriemeisters darf sich nicht nur darauf beschränken, ein angegebenes Schema nach Vorschrift auszuführen, sondern er soll vielmehr in der Lage sein, seinen Arbeitsbereich belebend und anregend zu führen.

Die Tätigkeit des Industriemeisters erfordert rasche Auffassungsgabe und überdurchschnittliche Intelligenz. Dieses ergibt sich allein schon aus der bereits angegebenen Stellung des Meisters als Zwischenglied von Betriebsleitung und ausführender Arbeit. Was von den betrieblichen Zentralabteilungen für die jeweiligen Arbeitsgebiete vorgedacht und entwickelt worden ist, für dessen Ausführung im Betrieb hat der Meister zu sorgen. Dazu muß er aber die Fachsprache seiner Zentralabteilungen verstehen; er muß sich in deren Gedankenwelt einleben und wird, wenn er die Anweisungen der Zentrale geistig durchdringen kann, auch anregend auf die Zentralabteilungen wirken. Voraussetzung für diese gegenseitige geistige Beeinflussung ist aber, daß der Industriemeister sich außer der reinen Verfahrenstechnik auch die Grundwissenschaften der Betriebstechnik und der Betriebswirtschaft angeeignet hat und fähig ist, mit den erworbenen Kenntnissen einen Teil des Betriebsablaufs, für den er verantwortlich ist, selbständig zu gestalten. Dieses gilt nicht nur für die Großbetriebe, sondern besonders auch für die kleineren und mittleren Industriebetriebe, die keine eigenen Zentralabteilungen besitzen und in denen die geistig vorbereitende Tätigkeit nicht vom Werkstattgeschehen abgetrennt ist; denn hier liegen auch die Produktionsvorbereitung und die Produktionsplanung beim Industriemeister.

Da sowohl im großen Industriebetrieb als auch im Klein- und Mittelbetrieb der Meister ferner unmittelbarer Arbeitsvorgesetzter ist, muß er sich in den einschlägigen arbeitsrechtlichen Vorschriften ebenso auskennen wie in den modernen Anschauungen über Arbeitspsychologie und Arbeitspädagogik. All dies erfordert einen klaren Verstand, schnelle Auffassungsgabe und die Fähigkeit, seine Ansichten sachlich zu begründen und durchzusetzen.

[5]) Vgl. z. B. Riedel, J.: Die Entwicklung . . ., a. a. O., S. 231.

[6]) Siehe hierzu auch Bolt, R.: Industriemeister fördern. In: Zentralblatt für Arbeitswissenschaften und soziale Betriebspraxis. O. O. 11. Jg. 1957, Heft 5 (Mai), S. 74 ff.

Durch das geistige Rüstzeug, daß der Industriemeister zur Ausfüllung seiner Tätigkeit besitzen muß, wird er im Betrieb auf eine Stufe gestellt, die zwar seiner Stellung und ihrer Bedeutung innerhalb des Betriebsgeschehens angemessen ist, der aber die Gesellschaft als ganzes bisher noch nicht ohne weiteres die Anerkennung erteilt hat. Hier liegt es nun am Meister, sich geistig so weiterzubilden, daß ihm auch die Gesellschaft die seiner Stellung angemessene soziale Anerkennung erteilt. Ausgehend von den Bedürfnissen des Betriebes muß der Meister geeignete Gelegenheiten ergreifen, um in weitere Wissensgebiete vorzudringen.

bb) Die fachtechnischen Anforderungen

Der Industriemeister braucht nicht unbedingt der beste Facharbeiter in seiner Werkstatt zu sein. Er muß jedoch die einschlägigen Arbeitsverfahren, die in seinem Arbeitsbereich vorkommen, geistig so durchdrungen haben, daß er um alle Einzelheiten weiß, von denen das Gelingen des Betriebsganzen abhängig ist. Die Gefahren, an denen die Arbeit unter Umständen scheitern kann, muß er kennen und er muß ferner die Wirtschaftlichkeit seines und seiner Mitarbeiter Handeln zu beurteilen fähig sein. All dieses setzt voraus, daß der Meister über durch eigene Arbeit erworbene handwerkliche Erfahrungen auf seinem Arbeitsgebiet verfügt. Eine abgeschlossene Facharbeiterlehre und langjährige Tätigkeit als Facharbeiter werden deshalb in der Regel vom Meisteranwärter zu fordern sein.

cc) Menschliche Anforderungen

Die fachtechnische Beherrschung der Arbeitsvorgänge und die geistige Durchdringung des Betriebsgeschehens sind unerläßliche Voraussetzungen für die Meistertätigkeit. Sie allein reichen jedoch noch nicht aus; denn den wirklichen Meisteraufgaben vermag der Meister erst dann nachzukommen, wenn er sich auch zu einer seiner Stellung entsprechenden Persönlichkeit entwickelt hat. Dazu muß der Meister über Spannkraft verfügen, er muß sich elastisch auf die sich stets ändernden Vorgänge des Betriebslebens einstellen können und sein Blickfeld muß über die engen Grenzen seiner Betriebsabteilung hinausgehen. Bei alledem muß der Meister gerecht sein. Wo er bemängelt, muß er den Weg angeben können, auf dem die Besserung erreichbar ist. Er darf in seinen Anweisungen nicht schwankend sein, darf Ausflüchte weder gebrauchen noch gelten lassen und muß ferner bei Arbeitshäufungen, drängenden Lieferterminen usw. der ruhende Pol seiner Abteilung sein. All das verlangt von ihm soziales Arbeitsempfinden, das sich in dem Willen kundtut, sich selber und seine Mitarbeiter so in eine Gemeinschaft einzuordnen, wie es der Gesamtwirkungsgrad erfordert. Dazu muß er von Natur aus ein guter Menschenkenner sein, der der Persönlichkeit jedes einzelnen Rechnung trägt.

Die vorstehend angeführten Forderungen an die Persönlichkeit des Industriemeisters sind allgemeiner Natur. Es konnte sich dabei nicht um eine erschöpfende Aufzählung handeln, jedoch ist unsere Vorstellung derart, daß derjenige, der die angeführten Anforderungen besitzt, dem Ideal eines Meisters nahekommt. Man wird diese Forderungen nie bei einem Menschen in Vollkommenheit vereinigt finden; denn die verschiedenen Anlagen sind bei den einzelnen Menschen verschieden stark ausgeprägt. Deshalb muß man bei der Auswahl der Meisteranwärter auf Persönlichkeitsmerkmale achten und diese fördern.

In der Erarbeitung von solchen Hauptforderungen, die für die Meisterstellung unerläßlich sind, liegt noch ein breites Betätigungsfeld für die Industrie- und Handelskammern. Dabei muß jedoch Klarheit darüber bestehen, daß es kein festgefügtes Schema für die an einen Meister zu stellenden Anforderungen gibt; denn trotz aller analytischen Untersuchungen muß man die Persönlichkeit des Meisteranwärters in einer Gesamtschau sehen und diese zum Ausgang seiner Entschlüsse machen.

dd) Körperliche Anforderungen

Alle bisher dargestellten Anforderungen setzen voraus, daß der Meister keinen wesentlichen berufshemmenden Mangel hat. Er muß gesund, widerstandsfähig und von kräftiger Natur sein. Versucht er nämlich, die Wirkungen krankhafter organischer Schäden zu unterdrücken, so wird er sich so anstrengen müssen, daß er vorzeitig verbraucht sein wird.

b) Die Industriemeisterausbildung

aa) Das Berufsbild des Industriemeisters

Aus dem Wesen des modernen Industriebetriebes sowie aus der Stellung des Meisters in dem Betrieb ergeben sich die Aufgaben des Industriemeisters. Diese müssen aufgezeigt und festgelegt werden. Dieses erfolgt im Berufsbild des Industriemeisters, das Voraussetzung für die Aufstellung eines einheitlichen Industriemeister-Ausbildungsplanes ist.

Das Berufsbild muß — um die Einheitlichkeit von Industriemeisterausbildung und -prüfung zu gewährleisten — auf alle Branchen der Industrie anwendbar sein; es muß darüber hinaus die in der Praxis von Betrieb zu Betrieb bestehenden Unterschiede entsprechend berücksichtigen. Die letzte Forderung ist es, die die Erarbeitung eines Berufsbildes für den Industriemeister so ungemein schwierig macht.

Es ist mehrfach versucht worden, eine generelle Bestimmung der Meisteraufgaben aus den einzelnen Meistertätigkeiten zu entwickeln und so zu einem Berufsbild zu gelangen[7]).

Die bisher in dieser Richtung gemachten Versuche können jedoch keinen Anspruch auf allgemeine Gültigkeit erheben, da die Tätigkeiten des Meisters in den einzelnen Industriebetrieben sehr unterschiedlich sind und demgemäß auch die Aufgaben — will man sie allein von der Meistertätigkeit ableiten — von Betrieb zu Betrieb verschieden sein müssen. Bei einer wirklichkeitsnahen Erfassung der Meisteraufgaben müssen über die Meistertätigkeit hinaus auch die Möglichkeiten des Einsatzes des Meisters im Industriebetrieb sowie die Strukturprobleme des einzelnen Unternehmens berücksichtigt werden. Erst aus einer Analyse dieser Faktoren ergeben sich die Aufgaben des Industriemeisters. Der Nachteil einer derartigen Analyse ist aber, daß sie zwar zu exakten Aussagen über die Aufgaben des Industriemeisters in einem bestimmten Betrieb, günstigenfalls in einer Reihe von Betrieben einer bestimmten Branche führt[8]), daß aus ihr aber keine Schlüsse für eine allgemeine Verbindlichkeit oder sogar für die Ausbildung des Meisters zu ziehen sind.

Wir müssen deshalb die Frage stellen, ob unter den gegebenen Umständen überhaupt ein Berufsbild „des" Industriemeisters entwickelt werden kann, das für alle Zweige der Industrie gilt und das alle Meisterfragen umfaßt. Verneint man die Frage, so bedeutet das, daß ein Berufsbild für jeden Industriezweig, für jede Betriebsgröße, Fertigungsart und Organisationsform erstellt werden müßte. Das würde jedoch einheitliche Ausbildungsmaßnahmen der Industrie für den Meisternachwuchs unmöglich machen. Es muß deshalb ein Weg gefunden werden, um die Aufgaben des Industriemeisters so zu fassen, daß die Eigenarten der Betriebe entsprechend berücksichtigt sind, daß aber trotzdem für die bestehenden Unterschiede genügend Spielraum bleibt.

Eine geeignete Möglichkeit, zu einer Festlegung der Aufgaben eines Industriemeisters zu gelangen, ist die Zusammenfassung der verschiedenartigen Einzelaufgaben des Meisters zu Gruppen, innerhalb derer die branchenmäßig und betrieblich bedingten Abweichungen und Unterschiede bestehen bleiben können. Aus der im vorigen Abschnitt beschriebenen funktionalen Stellung des Industriemeisters lassen sich drei Aufgabengruppen ableiten:

1. fachtechnische,
2. technisch-organisatorische und
3. soziale Aufgaben.

a) Die fachtechnischen Aufgaben des Industriemeisters beziehen sich unmittelbar auf die Fertigungsleistung seiner Abteilung. Besonders zu erwähnen sind die Überwachungsaufgabe des Meisters, die Instandhaltung der Arbeitsmittel und der Betriebseinrichtungen sowie die Behebung von auftretenden technischen Arbeitsstörungen, ferner die Mitwirkung bei der Beschaffung von Maschinen und Rohstoffen. Der Meister beherrscht die Tätigkeiten dieser Aufgabengruppe in der Regel durch seine langjährige praktische Tätigkeit im Betrieb.

b) Wichtiger als die Gruppe der technisch-fachlichen Aufgaben des Meisters sind die der technisch-organisatorischen. Auf diesem Gebiet trägt der Meister am meisten zur Leistungserstellung seiner Abteilung bei. Die wichtigsten Aufgaben des Meisters aus dieser Gruppe sind die Ingangsetzung der Produktion, die mit der Verteilung der Arbeiten und dem Einsatz der Mitarbeiter beginnt; der Lauf der Fertigung, der eine dauernde organisatorische Leistung des Inbeziehungsetzens der verschiedenen Teilarbeiten verlangt; sowie die Abnahme der Produkte, über deren termingerechte Fertigung der Meister zu wachen hat. In dieser Aufgabengruppe finden sich somit alle diejenigen Aufgaben, die für den organisatorischen Ablauf von Bedeutung sind.

---

[7]) Z. B. von Hiller, E.: Die Ausbildung des Industriemeisters als Weg zum Betriebserfolg. Stuttgart 1951, S. 24 f und Bolt, R.: Industriemeister fördern . . ., a. a. O., S. 27.

[8]) Im Interesse einer sauberen Abgrenzung der Kompetenzen innerhalb eines Industriebetriebes ist eine derartige Untersuchung auch notwendig.

c) Die soziale Aufgabengruppe des Meisters schließt alle Aufgaben ein, die im betrieblichen Zusammenleben und Zusammenarbeiten auftreten können. Hierzu gehört besonders das Eingehen des Meisters auf alle auftretenden menschlichen und zwischenmenschlichen Probleme: Zusammenarbeit im Betrieb, Lohnfragen und Arbeitsbedingungen, Unterweisen von Arbeitskräften und Erziehung Jugendlicher, Einhaltung der Arbeitspausen und der Schutzbestimmungen sind einige Beispiele aus dem sozialen Aufgabenkreis der Meister. Die persönliche Sorge des Meisters für gute Zusammenarbeit, seine Fähigkeit, mit Menschen umzugehen und sie zu führen, bedarf besonderer Schulung und nimmt im gesamten Aufgabengebiet des Meisters einen ständig zunehmenden Umfang ein.

Mit diesen drei Gruppen ist der Rahmen des Aufgabengebietes des Industriemeisters abgesteckt und damit ist gleichzeitig die Grundlage für ein Berufsbild angegeben; ferner haben wir damit auch den Ansatz für unsere weitere Untersuchung geschaffen. Zu behandeln ist die Industriemeisterausbildung selbst.

bb) Die Frage der Auswahl von Anwärtern zur Industriemeisterausbildung

Vor der Behandlung der eigentlichen Industriemeisterausbildung ist eine Vorfrage zu klären: Unter welchen Gesichtspunkten soll die Auswahl der Teilnehmer für die Industriemeisterausbildung erfolgen. Grundsätzlich sind dafür zwei Wege möglich:

1. Die Entsendung von Anwärtern, die von den Betrieben ausgewählt werden,
2. die freie Zulassung aller an der Ausbildung Interessierten.

Für den ersteren Weg spricht, daß durch den Vorschlag der Betriebe in gewissem Maß Gewähr für die fachliche und menschliche Eignung des Bewerbers gegeben werden kann. Eine relativ sichere Unterlage für die persönliche Eignung des Bewerbers ist dabei die langjährige Beobachtung seiner Verhaltensweise im Arbeitsprozeß, die eine Beeinflussung des Ergebnisses durch kurzfristig zweckbestimmte Haltung weitgehend ausschließt. Trotzdem bleibt auch hier die Beurteilung subjektiv und unterliegt wohlwollender oder ablehnender Einstellung dem Bewerber gegenüber. Der große Vorteil der betrieblichen Auswahl ist darin zu sehen, daß die sozialen Spannungen, die sich aus dem Charakter des Industriemeisterberufes als Befähigungsnachweis ergeben können, dadurch vermieden werden. Für denjenigen, der von der Betriebsleitung für die Meisterausbildung vorgeschlagen wird, ist in der Regel auch bereits eine Meisterstellung vorhanden bzw. wird eine solche in Kürze frei. Der entscheidende Einwand gegen das ausschließliche Vorschlagsrecht der Betriebsleitungen liegt darin, daß auf diese Weise u. U. geeignete Bewerber von vornherein ausgeschlossen werden, die nicht durch betriebliche Vordispositionen für Meisterstellen in Frage kommen. Notwendige Voraussetzung für die Entsendung von Teilnehmern zu der Industriemeisterausbildung durch die Betriebe ist — besonders bei Großbetrieben — eine zentral bei der Werksleitung geführte Förderkartei.
Die Befürchtung, daß bei der freien Zulassung auch ungeeignete Bewerber zur Abschlußprüfung gelangen könnten, darf nicht überschätzt werden. Durch die Dauer der Kurse, die hohen Anforderungen, die im Laufe der Ausbildung gestellt werden, sowie die allgemein üblichen Zwischenprüfungen wird bereits während der Ausbildung eine Auslese vorgenommen. Ohne Zweifel ist mit der freien Zulassung die Gefahr einer „Meister-Inflation“ und damit die Möglichkeit sozialer Spannungen im Betrieb gegeben. Aber das ist kein Problem der Meisterprüfung mehr, das ist vielmehr ein Problem der Befähigungsnachweise schlechthin, und dieses Problem kann nicht durch eine evtl. mögliche andere Sinngebung der Industriemeisterprüfung gelöst werden.
Von den Kammern wird die Zulassung zur Zeit unterschiedlich gehandhabt. Es gibt Kammern, die nur solche Teilnehmer zu den Meisterkursen zulassen, die von den Unternehmungen dafür ausgewählt worden sind. Es setzt sich aber immer mehr die Tendenz der freien Zulassung und eine Kombination beider Möglichkeiten durch.

cc) Die überbetriebliche Ausbildung

Das Wesen des modernen industriellen Großbetriebes sowie die Stellung des Meisters im Industriebetrieb und die daraus resultierenden geistigen, fachtechnischen, menschlichen und körperlichen Anforderungen, die an den Industriemeister gestellt werden, machen die Notwendigkeit der systematischen Schulung und Vorbereitung des Meisters auf seine zukünftigen Aufgaben offenbar. Die Industrie- und Handelskammern nahmen sich nach dem Kriege dieser

Aufgabe besonders an, einmal weil Vertreter der Industrie in den Gremien der Kammern wiederholt auf die Notwendigkeit einer systematischen Schulung hingewiesen hatten, zum andern aber auch, weil von einem fixierten und verbindlichen Ausbildungsgang des Industriemeisters mit einer Abschlußprüfung eine Festigung der Stellung der Kammern auf dem Sektor der Berufsausbildung schlechthin erwartet wurde.

Einmütigkeit bestand bei den Kammern verhältnismäßig frühzeitig darüber, daß die Industriemeisterkurse die regionalen Belange der Industrie zu berücksichtigen haben[9]), sich fernerhin soweit wie möglich bestehender Unterrichtseinrichtungen bedienen sollten und sich die Ausbildung selbst nur auf solche Unterrichtsfächer beschränken sollte, die der Anwärter für seine spätere Berufstätigkeit auch wirklich benötigt, d. h. im wesentlichen die Industriemeisterausbildung sich deutlich von der Ingenieur- und Technikerausbildung abheben soll.

Die ersten Industriemeisterkurse wurden nach dem Kriege von der Industrie- und Handelskammer Nürnberg im Jahre 1948/49 durchgeführt. Die Arbeitsstelle für gewerbliche Berufsausbildung und der DIHT schalteten sich bald in diese Arbeit koordinierend ein und erarbeiteten Richtlinien für die Ausbildung und Prüfung von Industriemeistern.

Für die Einrichtung und Durchführung von Vorbereitungslehrgängen für die Industriemeisterprüfung kommen im Bundesgebiet nach Berücksichtigung der Wirtschaftsstruktur der einzelnen Kammerbezirke etwa 40—45 Industrie- und Handelskammern (von rd. 80) in Frage. Nach Stemme[10]) wurden im Jahre 1958 an 42 Industrie- und Handelskammern Industriemeisterprüfungen abgenommen, denen in der Regel ein Vorbereitungslehrgang vorausging. Trotz dieser relativen Verbreitung von Industriemeisterkursen in den dafür in Frage kommenden Kammerbezirken muß darauf hingewiesen werden, daß die Vorbereitungskurse noch keine festen Einrichtungen bei den Industrie- und Handelskammern sind und lediglich mit auftretendem Bedarf durchgeführt werden.

Aus den bisherigen Erfahrungen läßt sich folgender Überblick über das Wesen der Industriemeistervorbereitungskurse geben: Träger der Kurse waren — in der Mehrzahl — die Fachverbände der gewerblichen Wirtschaft, Schulen, berufspädagogische Institute und ähnliche Institutionen sowie die Industrie- und Handelskammern. Wo die Kammern nicht unmittelbar Träger der Lehrgänge waren, erfolgte die Durchführung der Kurse jeweils in Zusammenarbeit mit den Kammern. Als Lehrkräfte werden in der Hauptsache Berufsschullehrer und — besonders für Spezialfächer — betriebliche Fachkräfte, die eine praxisnahe Durchführung des Unterrichts gewährleisten, herangezogen. Als Unterrichtsform hat sich der Kursus herausgebildet, wobei die Kursusdauer große Unterschiede von Kammerbezirk zu Kammerbezirk aufweist (nach eigenen Untersuchungen schwankt die Kursusdauer zwischen 60 und 1800 Unterrichtsstunden).

Die meisten Vorbereitungskurse wurden bisher in den Fachzweigen der Metall-, Gießerei-, Elektro-, Bau-, Holz-, Textil-, Edelstein- und Lebensmittelindustrie sowie im graphischen Gewerbe durchgeführt. In den Ausbildungskursen sollten den Teilnehmern die Grundlagen der fertigungstechnischen Wissenschaften und die der Betriebsführung vermittelt werden. Unter Berücksichtigung des unter aa) beschriebenen Berufsbildes haben wir die Lehrpläne der einzelnen Vorbereitungskurse — soweit erreichbar — untereinander verglichen und im folgenden soll ein Überblick über die verschiedenen Fachgebiete und die Ausfüllung dieser Fachgebiete mit Unterrichtsfächern gegeben werden. Dabei möchten wir uns lediglich auf die Aufzählung und Darstellung der Bedeutung der einzelnen Unterrichtsfächer bzw. Unterrichtsgebiete beschränken und die Stundenangabe offenlassen, da diese weitgehend von den regionalen Bedürfnissen des einzelnen Kammerbezirks abhängig ist.

1. Fachgebiet: Personelle Betriebsführung

Unter dem Oberbegriff der „Personellen Betriebsführung" sollen alle Themen verstanden werden, die sich auf die Vermittlerfunktion des Meisters im Industriebetrieb beziehen. Es handelt sich hierbei also im wesentlichen um den menschlichen Bereich der Industriemeisterausbildung, dessen Bedeutung bereits verhältnismäßig früh erkannt worden ist; erwähnt sei hier besonders Friedrich[11]), der bereits sehr frühzeitig Richtlinien für Meisterkurse und Meister-

---

[9]) Die Industriemeistervorbereitungskurse werden hauptsächlich nach Feierabend und an freien Sonnabenden durchgeführt. Daneben werden für einzelne Industriezweige Internatslehrgänge von verschieden langer Dauer abgehalten. (Näheres zu den Internatslehrgängen siehe bei Lederer: Industriemeisterausbildung durch Tagesvollunterricht. In: Wirtschaft und Berufs-Erziehung, Bielefeld 11. Jg. 1959, Nr. 12, S. 241 ff.

[10]) Stemme, H.: Berufsausbildung . . ., a. a. O., S. 45.

[11]) Friedrich, A.: Richtlinien für Meisterkurse und Meisterertüchtigung im Werk. Berlin 1928.

prüfungen aufgestellt hat. Jedoch standen bei den Anfängen der Industriemeisterausbildung nach 1945 zunächst andere Probleme im Vordergrund und erst seit 1948, als die damalige Arbeitsstelle für Berufserziehung Richtlinien für die Industriemeisterausbildung veröffentlichte, in denen die Menschenkunde im Stoffplan an erster Stelle behandelt wird, nahm man sich in den Industriemeisterkursen dieses Aufgabengebietes mit besonderem Nachdruck an. Dem Meisteranwärter sollen in dem Fachgebiet personelle Betriebsführung — ganz allgemein ausgedrückt — die Grundkenntnisse der Mitarbeiterbehandlung nahegebracht werden. Das Rüstzeug dazu gibt die Menschenkunde, die die eigentliche Menschenkenntnis, die Beobachtung von Mitarbeitern und die Grundsätze zu deren Beurteilung sowie die psychologischen und physiologischen Grundlagen der Arbeitsgestaltung einschließt. Auch gehören die Kenntnisse der berufspädagogischen Grundbegriffe, die Ordnung des Ausbildungswesens, die Kenntnisse der betrieblichen Arbeitsunterweisung ebenso wie die Vertrautheit mit den Fortbildungsmitteln und -möglichkeiten für Mitarbeiter, das Schlichtungswesen, die Pflege formaler und informeller Gruppen und die Unfallverhütung hierhin.

2. Fachgebiet: Allgemeinwissen in wirtschaftlichen und sozialen Fragen

In den meisten Lehrplänen für die Meisterausbildung erscheint dieses Fachgebiet unter dem Oberbegriff „Staats-, Wirtschafts- und Sozialkunde". Die Grundzüge des staatlichen Aufbaues sind hier zu behandeln. Dazu gehören die staatsbürgerlichen Rechte und Pflichten, die Organisation und Struktur der gewerblichen Wirtschaft und die elementaren Kenntnisse des wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Zusammenlebens. Ferner gehören in dieses Fachgebiet die Grundlagen des Arbeits- und Sozialrechts (Lehrvertrag, Sozialversicherung, Tarifwesen, Personalwesen, Betriebsordnung usw.) und die Behandlung der Zusammenschlüsse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Die betriebswirtschaftlichen Grundlagen sowie die der Personalführung sollten hier erwähnt werden. Grundsätzlich sollte bei der Behandlung der Themen dieses Fachgebietes nicht weitergegangen werden, als zum Verständnis der Zusammenhänge unbedingt erforderlich ist.

3. Fachgebiet: Fachtechnische Grundlagen

Dieses Fachgebiet nimmt bei allen Lehrplänen zur Zeit noch den größten Umfang ein, obwohl eine allmähliche Schwerpunktverlagerung zu den anderen beiden Fachgebieten festzustellen ist. Ohne die Bedeutung der fachtechnischen Kenntnisse zu verkennen, die die berufspraktische Überlegenheit des Meisters und die darauf zum Teil gestützte natürliche Autorität bewirken, muß darauf hingewiesen werden, daß die Behandlung der fachtechnischen Grundlagen oftmals in einer derartigen Ausführlichkeit erfolgt, daß daraus eine Belastung der Lehrgänge entsteht. Bei der Behandlung breiter naturwissenschaftlicher Grundkenntnisse wird oftmals das eigentliche Anliegen dieses Fachgebietes (z. B. die Behandlung und Darstellung von Fördermitteln und Transportanlagen, Normen, Meßtechnik, Werkstoffkunde und Werkstoffprüfung, Tabellen- und Zeichnungslesen, Pflege und Verwendung der Arbeitsmittel u. a. m.) vernachlässigt.

Nach dieser Darstellung muß nochmals auf den Zweck der Industriemeisterlehrgänge zurückgekommen werden. Dieser zeigt sich in zwei Richtungen. Die Industriemeistervorbereitungslehrgänge sollen

1. eine Zusammenfassung und Vereinheitlichung der Ausbildungsmaßnahmen auf überbetrieblicher Ebene sein und
2. auf die Industriemeisterprüfung vorbereiten.

Einer der wesentlichen Gründe, die zur Einführung der Industriemeisterkurse geführt haben, war somit die Absicht, die verschiedenen Meistertätigkeiten zu vereinheitlichen. Diesem Ziel sollten nicht zuletzt auch einheitlich gestaltete Industriemeistervorbereitungslehrgänge dienen. Die Vereinheitlichung der Ausbildungskurse konnte — wie unser Überblick über die Verschiedenartigkeit der Lehrgänge zeigt — nicht verwirklicht werden, da Unterschiede nach Fachrichtung und örtlicher Gegebenheit nach wie vor bei den Ausbildungskursen berücksichtigt werden. Trotzdem läßt sich eine gewisse Vereinheitlichung der Lehrpläne nach Schwerpunkten feststellen und uns ist kein Industriemeisterausbildungslehrgang bekannt geworden, der die drei angegebenen Fachgebiete nicht in irgendeiner Form berücksichtigt.

Diese elastische Gestaltung der Lehrpläne für die Industriemeisterkurse hat sich in der Vergangenheit sehr bewährt. Sie ist einer starren und schematischen Bindung, wie sie durch die Einführung einheitlicher Richtlinien möglich wäre, vorzuziehen, weil so regionale Unterschiede der Wirtschaftsstruktur berücksichtigt werden können.

dd) Die innerbetriebliche Ausbildung

Die innerbetriebliche Meisterausbildung soll und kann kein Ersatz für die überbetriebliche Ausbildung sein. Die innerbetriebliche Ausbildung soll aber die überbetriebliche Meisterausbildung ergänzen[12]) und dem Meisteranwärter Einblicke gewähren, die er nur in enger Verbindung mit der Praxis erhalten kann. Dem dient besonders der innerbetriebliche Durchlaufplan. Dieser sollte von allen Betrieben, die Industriemeister beschäftigen und eine planmäßige Nachwuchspolitik betreiben, aufgestellt werden, um den Erfahrungsbereich des Meisters so weit wie möglich auszudehnen. Eine Beschäftigung des Meisteranwärters z. B. in den Abteilungen der Arbeitsgestaltung und des Betriebsauftragswesens, der Personal- und Lohnverrechnung, der Terminplanung, Terminprüfung sowie in den Lehr- und Anlernwerkstätten stellt eine wichtige Ergänzung der überbetrieblichen Meisterausbildung dar. Die Betriebsleitung sollte den Durchlauf des Meisteranwärters durch die einzelnen Abteilungen überwachen und sich vom Meisteranwärter bereits Verbesserungsvorschläge für die Organisation und den Arbeitsablauf in diesen Abteilungen machen lassen. Dadurch wird der Meisteranwärter bereits während seiner Ausbildung gezwungen, den Arbeitsablauf kritisch zu betrachten, und er lernt ferner aus eigenem Erleben die Arbeiten kennen, die geleistet werden müssen, wenn er als Meister seine Tätigkeit aufnimmt. Er lernt die Mitarbeiter unmittelbar kennen und erfährt die in den einzelnen Abteilungen bestehenden Schwierigkeiten. Auf diese Weise wächst der Meisteranwärter in das Gemeinschaftsgeschehen des Betriebes hinein und wird nachher im Sinne des Ganzen denken und handeln können.
Der Bedeutung der innerbetrieblichen Ausbildung als Ergänzung der überbetrieblichen Meisterausbildung wird von den Betrieben bisher viel zu wenig Beachtung geschenkt. Hier sollten die Kammern zunächst aufklärend wirken. Später könnte man beide Ausbildungszweige (den innerbetrieblichen und den überbetrieblichen) zur Voraussetzung für die Meisterprüfung machen. Damit wäre dann auch die Verbindung zu der Zweigleisigkeit der Lehrlingsausbildung hergestellt.

c) Die Industriemeisterprüfungen

aa) Allgemeines

Den Abschluß der Industriemeistervorbereitungslehrgänge bilden die Industriemeisterprüfungen, die von den zuständigen Industrie- und Handelskammern durchgeführt werden. Mit der Übernahme der Durchführung von Industriemeisterkursen und Industriemeisterprüfungen durch die Industrie- und Handelskammern ist diesen eine sehr wesentliche und verdienstvolle Aufgabe auf dem Gebiet der Berufsausbildung zugewachsen. Wenn auch — wie bereits an anderer Stelle erwähnt — der Anstoß zur Einführung von Industriemeisterkursen und Industriemeisterprüfungen primär wirtschaftlichen Ursprungs ist, so muß doch an dieser Stelle darauf hingewiesen werden, daß die Kammern durch die Übernahme der Ausbildung und der Prüfung von Industriemeistern auch einem Bildungsbedürfnis Rechnung tragen, indem sie dem Streben junger Facharbeiter eine bestimmte Richtung gegeben haben. Durch ihre Zielgerichtetheit unterscheiden sich die Industriemeisterkurse auch von den zahlreichen anderen technischen Weiterbildungsmöglichkeiten, die oftmals gar nicht mehr in irgendeinem Zusammenhang mit der beruflichen Arbeitswirklichkeit stehen.
Von 1947 — dem ersten Jahr, aus dem statistische Ergebnisse über Industriemeisterprüfungen der Nachkriegszeit vorliegen — bis 1958 wurden im Bundesgebiet insgesamt 7736 Industriemeisterprüfungen und 5580 Lehrmeisterprüfungen im graphischen Gewerbe durchgeführt[13]). Mit 2582 Industriemeisterprüfungen im Jahre 1958, die von 42 Industrie- und Handelskammern abgenommen wurden, wurde die bisherige jährliche Höchstzahl der Meisterprüfungen erreicht. Von den bis 1958 im Bundesgebiet durchgeführten Industriemeisterprüfungen entfiel der weitaus größte Teil auf die Fachrichtung Metall (allein im Jahre 1958 waren es 77 %).

---

[12]) Siehe dazu auch: Niens, W.: Referat auf der Arbeitstagung der Deutschen Gesellschaft für Gewerbliches Bildungswesen am 2. März 1957 in Hamburg. In: Archiv für Berufsbildung, Braunschweig 1957, Heft 3, S. 9.
[13]) Zahlenangaben nach Stemme, H.: Berufsausbildung . . ., a. a. O., 1958, S. 73 ff und S. 102 ff.

Regional gesehen wurden im Jahre 1958 die meisten Industriemeisterprüfungen in Nürnberg (169) abgenommen, wie überhaupt Nürnberg bisher immer zu den Kammern mit der höchsten Zahl der Meisterprüfungen gehört hat. Diese Tatsache ist nicht zuletzt darauf zurückzuführen, daß Nürnberg eine der ersten Kammern im Bundesgebiet war, wo Industriemeisterprüfungen abgelegt werden konnten. Hier sind die Prüfungen inzwischen zur Tradition geworden. Hinter Nürnberg kam im Jahre 1958 West-Berlin (147), besonders bedingt durch die hohe Zahl der Meisterprüfungen in der Bauindustrie (124), für die hier besonders gute Voraussetzungen geschaffen wurden. Es folgen Bamberg, Stuttgart und Dortmund, alles drei Kammerbezirke mit besonderen industriellen Schwerpunkten.

bb) Die Durchführung der Prüfungen

Bei den meisten Industriemeisterprüfungen ist man von einer Viergliedrigkeit der Prüfung in die Hauptabschnitte:

a) praktische Arbeit,
b) schriftliche Prüfung,
c) Fertigkeitsaufgabe,
d) mündliche Prüfung

ausgegangen.

Zu a) Durch die praktische Prüfung soll der ganzen Prüfung einerseits der Charakter einer rein theoretischen Prüfung genommen werden, andererseits soll dadurch aber auch der Bedeutung der manuellen Fertigkeiten und der berufspraktischen Erfahrungen für die Meistertätigkeit Rechnung getragen werden. Bei der praktischen Prüfung ist entweder ein Prüfungsstück herzustellen und/oder eine Arbeitsprobe abzulegen. Ergänzt wird die Prüfung der manuellen Fertigkeiten dadurch, daß der Prüfling zur Arbeitsprobe oder zum Fertigungsstück eine Zeichnung, einen Fertigungsplan und eine Selbstkostenberechnung auszuarbeiten hat.

Zu b) Gegenstand der schriftlichen Prüfung ist im wesentlichen der Stoff des Industriemeistervorbereitungslehrganges. Hier hat der Meisteranwärter zu zeigen, daß er über die bloße Beherrschung des Stoffgebietes hinaus auch in der Lage ist, sich sprachlich einwandfrei und verständlich auszudrücken. Meistens werden die schriftlichen Aufgaben so gestellt, daß zu einem vorgegebenen Werkstück Bearbeitungsvorrichtungen zu entwerfen sind und alle dazu gehörigen Angaben und Zeichnungen werkstattreif dargestellt werden müssen. In der schriftlichen Prüfung soll der Prüfling ein gewisses Maß an Fachkenntnissen, besonders aber das für seinen Beruf erforderliche wirtschaftliche, betriebstechnische und soziale Gründwissen nachweisen.

Zu c) Bei der Fertigungsaufgabe soll der Prüfling seine Kenntnisse der Arbeitsvorbereitung und im Einrichten der Fertigung nach dem festgelegten Plan zeigen. Die Fertigungsaufgabe wird meistens mit der Unterweisungsprobe kombiniert. Dabei soll der Prüfling seine Eignung zur Menschenführung nachweisen.

Zu d) Die mündliche Prüfung soll — im Idealfall — alle Prüfungsgebiete kombinieren und einen Eindruck von der Persönlichkeit des Prüflings ermöglichen. Nach den bisherigen Erfahrungen zeichnen sich für die Durchführung der mündlichen Prüfung drei Möglichkeiten ab:

1. Die mündliche Prüfung kann als reine Wissensprüfung durchgeführt werden und entspricht dann einer Ergänzung der schriftlichen Prüfung. Hierbei können die Persönlichkeit des Prüflings im Hinblick auf sein Auftreten, die Redegewandtheit und andere äußere Merkmale besonders beurteilt werden.

2. Kann die mündliche Prüfung aber auch in Form einer auf konkrete Fälle abgestellten Situationsaufgabe durchgeführt werden. Bei dieser Form der Prüfung kann meistens erkannt werden, wie sich der Bewerber in seinem späteren Aufgabenkreis verhalten wird. Der Mangel dieser Prüfungsart liegt darin, daß der Prüfling hier sehr leicht dazu veranlaßt wird, seine Antworten im Hinblick auf die jeweilige Prüfungssituation zu geben. Die Antworten werden dadurch zweckbestimmt und lassen weniger erkennen, wie der Prüfling sich in der Praxis tatsächlich verhalten wird.

3. Am meisten verbreitet ist diejenige Form der mündlichen Prüfung, die in Verbindung mit der Fertigungsaufgabe durchgeführt wird. Dabei kann sich die Prüfung auf alle Fragenkomplexe beziehen, die mit der Fertigungsaufgabe verbunden sind, z. B. auf die Beurteilung der technischen Einrichtung des Betriebes, in dem die Prüfung abgelegt wird, auf fachtechnische Kenntnisse, auf Mitarbeiterbehandlung und Arbeitsunterweisung usw. Diese Form der Prüfung würde — wenn sie richtig durchgeführt würde — eine reine Wissensprüfung unnötig machen.

cc) Die formale Gestaltung der Prüfung

Wenn es auch keine Einheitlichkeit im Hinblick auf die formale Gestaltung der Industriemeisterprüfungen gibt, so zeichnen sich doch einige Grundtendenzen ab. Das Zulassungsalter zur Industriemeisterprüfung beträgt bei den meisten Kammern mindestens 25 Jahre im Zeitpunkt der Prüfung. Bei einigen Kammern (z. B. Braunschweig) wird ein Höchstalter von mindestens 40 Jahren festgesetzt. Die geforderte Zeitdauer der praktischen Tätigkeit vor der Prüfung beträgt mindestens 5 Jahre und in der Mehrzahl der von uns geprüften Zulassungsbedingungen wird die Zulassung zur Prüfung von dem vorherigen Besuch eines Lehrganges abhängig gemacht. In einigen Kammerbezirken muß sich der Bewerber vor der Zulassung zum Industriemeisterkursus bzw. vor der Zulassung zur Industriemeisterprüfung einer psychologischen Eignungsuntersuchung unterziehen[14]).

Die Prüfungsausschüsse werden — ähnlich wie bei der Lehrlingsprüfung — durch die Industrie- und Handelskammern berufen. Sie setzen sich aus einem Vorsitzenden und mindestens vier Beisitzern zusammen. Die Beisitzer sind meistens Praktiker, gelegentlich werden auch die Leiter der Ausbildungslehrgänge oder Gewerbelehrer hinzugezogen. Über das Prüfungsergebnis entscheidet der Prüfungsausschuß mit Stimmenmehrheit. In formaler Hinsicht haben die Kammern sich bisher weitgehend an die Richtlinien zur Durchführung der Lehrabschlußprüfungen gehalten.

dd) Prüfungszeugnis

Nach erfolgreich abgelegter Prüfung wird ein Prüfdokument — das Industriemeisterzeugnis und der Industriemeisterbrief — ausgestellt. Im Zeugnis sind die einzelnen Leistungen mit Benotung aufgeführt, der Industriemeisterbrief dokumentiert, daß der Teilnehmer die Prüfung bestanden hat. Der Industriemeisterbrief ist — wie bereits angeführt — keine Berechtigung[15]), sondern es wird nur die Befähigung bescheinigt, daß der Geprüfte imstande ist, eine Meistertätigkeit im Industriebetrieb auszuüben. Die Betriebe haben bei der Einstellung eines geprüften Industriemeisters die Gewähr, daß sie einen Mitarbeiter bekommen, der fähig ist, die Anforderungen von Meisterstellen zu erfüllen.

D. Pädagogische Probleme der Industriemeisterprüfung

Die pädagogischen Probleme der Industriemeisterausbildung ergeben sich aus der Zusammensetzung der Kursusteilnehmer, besonders aus deren Alter und der damit im Zusammenhang stehenden Lebenserfahrung und Lebensansicht. Diese Lebens- und Erlebniswelt des Kursusteilnehmers gilt es anzusprechen und zu fördern. Deshalb muß die Erwachsenenbildungsarbeit der Kammern von dem persönlichen, gesellschaftlichen und beruflichen Erlebnis des Erwachsenen ausgehen und sich hieran immer wieder orientieren. Das gilt ganz besonders für die Lehrplangestaltung der Industriemeisterkurse.

Es ist gezeigt worden, daß die wissenschaftliche Durchdringung technischer, wirtschaftlicher und sozialer Fachgebiete einen gewissen Rahmen im ganzen Lehrplan einnimmt, und es entsteht die Frage, ob es erforderlich ist, den Industriemeisteranwärter mit den Grunderfahrungen

---

[14]) Von den psychologischen Eignungsuntersuchungen ist man jedoch in letzter Zeit mehr und mehr abgegangen, weil sie sich als außerordentlich problematisch erwiesen haben. Eignungsuntersuchungen können bei jungen Leuten einen gewissen Sinn haben und bei der Berufswahl eine wertvolle Hilfe sein. Mit zunehmendem Alter der zu testenden Bewerber sinkt jedoch die Zuverlässigkeit der Ergebnisse.

[15]) Riedel, J.: Die Entwicklung . . ., a. a. O., S. 231.

dieser drei wissenschaftlichen Disziplinen überhaupt bekannt zu machen oder ob dieses nicht im Widerspruch zu der Forderung nach einer praxisnahen Lehrplangestaltung steht. Es ist darauf hinzuweisen, daß die Industriemeistervorbereitungslehrgänge gelegentlich mit Lehrstoff beladen werden, der weit über den Umfang dessen hinausgeht, was zur Erfüllung der Aufgaben des Industriemeisters im Industriebetrieb erforderlich ist. Dennoch darf die grundsätzliche Notwendigkeit, den Industriemeister mit einigen wissenschaftlichen Grundkenntnissen vertraut zu machen, nicht verkannt werden, sie ergibt sich nämlich aus der Struktur des modernen Großbetriebes und den industriellen Produktionsformen, die im wesentlichen von den Denkformen der Wissenschaft geprägt und geordnet sind[1]). Die Mittlerstellung des Meisters im Betrieb zwischen planender und ausführender Arbeit bedingt, daß die Grundzüge der Denkform der planenden Arbeit verstanden werden müssen. Ohne Zweifel liegt jedoch in der Begrenzung des Umfanges der für den Industriemeister erforderlichen Wissensgebiete eine der wichtigsten pädagogischen Aufgaben bei der Gestaltung der Kurse und der Prüfungen überhaupt. Nicht zuletzt aus diesem Grunde ist es erforderlich, sowohl die Industriemeisterprüfung als auch die Industriemeisterkurse pragmatisch in der Weise zu orientieren, daß bei der Gestaltung des Lehrplanes die unmittelbare Erfahrung und die Anforderungen der Praxis im Vordergrund stehen. Dadurch läßt sich einerseits erreichen, daß der Lehrplan nicht mit unnötigem Ballast beladen wird, andererseits wird dadurch aber auch vermieden, daß dem Prüfling bzw. dem Lehrgangsteilnehmer der innere Halt und die unmittelbare Betriebsgebundenheit genommen werden.

Wenn auch die Erfahrungen und Anforderungen der beruflichen Praxis bei der Lehrplangestaltung im Vordergrund stehen müssen, so darf doch die pädagogische Notwendigkeit der Menschenbildung im Rahmen der Industriemeisterausbildung nicht verkannt werden. Deshalb müssen die Lehrpläne so aufgebaut sein, daß über das reine Informationsbedürfnis des Teilnehmers hinaus auch seine gesamte Lebenssphäre durchdrungen wird. Neben der Vermittlung von reinem Fachwissen müssen die Industriemeisterkurse deshalb eine Möglichkeit zur Einführung in die elementaren Grundkenntnisse der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Funktionszusammenhänge bieten. Auf diese Weise wird es gelingen, die Industriemeisterausbildung aus der reinen Zweckbildung herauszunehmen und sie in unseren allgemeinen Bildungskanon einzureihen. Voraussetzung dafür ist jedoch, daß man sich bei der Industriemeisterausbildung vom Individuum und seinem Interesse und Nutzstreben löst und den eigentlichen Bildungsinhalt klar erkennt. Dieser kann aber nur darin bestehen, daß über die reine Vermittlung des Fachwissens der Blick auf wirtschaftliche und gesellschaftliche Funktionszusammenhänge gelenkt wird, wofür das berufliche Eigeninteresse des einzelnen einen guten Ansatz bietet.

In engem Zusammenhang mit der Lehrplangestaltung steht die Unterrichtsform. Auch hierbei ist von dem Kursusteilnehmer und seinem Arbeits- und Lebenskreis auszugehen. Lehrer und Hörer stehen im Kursus in einem Gleichheits- und Mitarbeiterverhältnis, bei dem sich Lehre und praktische Erfahrung einander begegnen und ergänzen müssen. Im Gegensatz zu dieser Forderung hat die Gestaltung der verschiedenen Industriemeisterausbildungslehrgänge gezeigt, daß vielfach versucht wird, Berufsschulunterricht in erweiterter Form für Meisteranwärter zu erteilen. Vortrag oder gar rein schulischer Unterricht widersprechen jedoch der Industriemeisterausbildung; denn der an selbständige Arbeit gewöhnte Facharbeiter läßt sich nicht gern schulen. Rein schulmäßiger Unterricht im Industriemeistervorbereitungslehrgang und selbständiges praktisches Arbeiten während der Berufsausübung lassen sich nur in Ausnahmefällen miteinander vereinigen. Lehrgespräch, Rundgespräch, Arbeitsgemeinschaft, weitgehend selbständige Erarbeitung des Lehrstoffes sind die Unterrichtsformen, die der Berufsarbeit des Facharbeiters entsprechen. Darüber hinaus wird durch diese Unterrichtsformen auch noch ein anderer pädagogischer Einfluß ausgeübt: dem Meisteranwärter wird der Geist der Kooperation, der gegenseitigen Hilfe, der Selbstverwaltung und der persönlichen Verantwortung klargemacht.

Durch ständige Überwachung und Kontrolle der Industriemeistervorbereitungslehrgänge sowie durch die Erstellung geeigneter Unterlagen durch die Industrie- und Handelskammern müssen die für die Industriemeisterausbildung geeigneten Unterrichtsformen ständig den mit der Durchführung der Industriemeisterausbildung betrauten Lehrkräften nahegebracht werden. Die Entwicklung von Beispielen, die als Fälle zu erarbeiten sind, ist dabei von besonderer Bedeutung.

---

[1]) Wenke, H.: Wissenschaft und Erziehung, Heidelberg 1952, S. 74.

Der grundsätzliche pädagogische Wert der Industriemeisterausbildung liegt darin, daß dem Prüfling die Möglichkeit geboten wird, den Nachweis bestimmter Kenntnisse, die für eine Stellung als Meister wichtig sind, zu erbringen. Um die Prüfung zu bestehen, muß der Prüfling sich ernsthaft mit den im Zusammenhang mit der angestrebten Stellung stehenden Problemen auseinandersetzen und befassen. Damit ist ein Anreiz für vorwärtsstrebende Fachkräfte, ihr Interesse und ihre Eignung zu beruflichem Aufstieg unter Beweis zu stellen und ihr berufliches Können und allgemeines Wissen zu erweitern, verbunden.

E. Zusammenfassung

Es ist in diesem Abschnitt der Untersuchung gezeigt worden, wie der handwerkliche Meisterbegriff in der Industrie einen ganz neuen Wesensinhalt erhalten hat. Wir haben die verschiedenartigen Meisterbezeichnungen deshalb ausführlich behandelt, weil dadurch gezeigt werden konnte, daß bei der Industriemeisterausbildung zwar einzelne Elemente aus anderen Meisterbegriffen verwandt wurden, daß es sich aber grundsätzlich bei der Ausbildung zum Industriemeister um einen neuen, streng industriebezogenen Ausbildungsweg handelt, der insbesondere von handwerklichen Ausbildungsgrundsätzen losgelöst ist. Mit der Industriemeisterausbildung und -prüfung hat sich die Industrie selber für ihre ganz speziellen Belange eine Ausbildungsmöglichkeit geschaffen und damit gleichzeitig begabten Facharbeitern einen Aufstiegsweg eröffnet.

Nach diesen Feststellungen können wir uns nunmehr der Beantwortung der am Schluß des II. Abschnittes der Untersuchung gestellten Frage, ob nicht dadurch, daß ein in wesentlichen Zügen reformbedürftig gewordenes System der Lehrlingsausbildung zum Ausgang für die Meisterausbildung gemacht wird, der der Lehrlingsausbildung anhaftende Fehler auch auf die Meisterausbildung übertragen wird, zuwenden.

Die Tatsache, daß die Industrie für ihre ganz speziellen Belange eine streng zweckgebundene Meisterausbildung geschaffen hat, beantwortet schon die am Schluß des II. Abschnitts gestellte Frage: die Industriemeisterausbildung hat mit der Lehrlingsausbildung nur gemeinsam, daß in der Regel die Facharbeiterprüfung Voraussetzung zum Industriemeisterkursus ist; die zwischen Arbeitswirklichkeit und Lehrlingsausbildung bestehende Diskrepanz wird nicht in die Industriemeisterausbildung hineingetragen. Gerade weil man sich bei der Industriemeisterausbildung bewußt von überlieferten Ausbildungsvorstellungen freigemacht hat, wurde eine streng industriebezogene Ausbildung geschaffen, die, weil sie noch verhältnismäßig jung ist, die wesentlichen Erkenntnisse der modernen Industriesoziologie weitgehend berücksichtigt hat und deshalb den ständig wechselnden Erfordernissen der industriellen Produktionsweise jeweils angepaßt werden kann. Weil die Industriemeisterausbildung als so streng industriebezogen bezeichnet werden muß, kann angenommen werden, daß — nicht zuletzt auch wegen der guten Erfahrungen, die man bisher mit der Industriemeisterausbildung gemacht hat — von dieser Berufsweiterbildung realisierbare Anregungen in die Lehrlingsausbildung hineinstrahlen, wodurch dann die streng industriebezogene Industriemeisterausbildung auch zur Verwirklichung einer mehr industrie-orientierten Lehrlingsausbildung beiträgt und auf diese Weise die zwischen industrieller Arbeitswirklichkeit und immer noch handwerklich orientierter Lehrlingsausbildung klaffende Diskrepanz allmählich abgebaut wird.

Im II. Abschnitt der Untersuchung wurden die Ordnungsmittel der Industrie- und Handelskammern auf dem Gebiet der Berufsausbildung behandelt und die wirtschaftspolitische Bedeutung dieser Ordnungsmittel dargestellt. In Ergänzung zu den im II. Abschnitt gemachten Ausführungen haben wir im III. Abschnitt auf die besonderen pädagogischen Probleme der Industriemeisterausbildung hingewiesen. Auf die Gestaltung des Unterrichtsplanes bei der Industriemeisterausbildung wurde dabei als besonderes pädagogisches Anliegen eingegangen. Diese Ausführungen müssen ergänzt werden, denn über die rein pädagogische Bedeutung hinaus ist gerade der Gestaltung des Unterrichtsplanes besondere wirtschaftspolitische oder gar politische Bedeutung beizumessen. Hierauf ist an dieser Stelle näher einzugehen.

Wir haben bereits im I. Abschnitt der vorliegenden Untersuchung (vgl. Seite 23) darauf hingewiesen, daß ein Verband — gleich welcher Art er ist und unabhängig von den ihm gestellten Problemen — immer interessengebunden bleibt. Diese Interessengebundenheit läßt sich auch bei der Behandlung vieler Probleme durch die Industrie- und Handelskammern feststellen. Es läßt sich nämlich nachweisen, daß bei der Behandlung gewisser Probleme durch die Industrie- und Handelskammern auch bei den Kammern als Körperschaften öffentlichen Rechts der

Interessenstandpunkt starke Beachtung findet und zwar immer dann, wenn es sich um grundsätzliche Fragen der Wirtschaftsordnung handelt. Die Erklärung dafür dürfte darin zu suchen sein, daß die entscheidenden Organe der Kammern durch die Repräsentanten der unternehmerischen Wirtschaft besetzt sind, diese aber in Grundsatzfragen der Wirtschaftspolitik von ihrer persönlichen Interessenlage her voreingenommen sind[1]). Über die Tatsache, daß das Gesetz zur vorläufigen Regelung des Rechts der Industrie- und Handelskammern der Beachtung des allgemeinen Wohls durch die Kammern besondere Bedeutung beimißt, setzt man sich, wenn Grundsatzfragen der Wirtschaftspolitik anstehen, gern hinweg. Soweit die Kammern lediglich als mittelbare beratende Institutionen der unmittelbaren Staatsverwaltung ihre Anregungen und Wünsche vortragen, mag eine solche Interessengebundenheit der Kammern noch hingenommen werden können, da die endgültigen Entscheidungen der Staatsverwaltung später ja der parlamentarischen Kontrolle unterliegen. Problematisch wird der interessengebundene Standpunkt der Kammern jedoch, wenn ihre Maßnahmen nicht der Kontrolle durch die Staatsverwaltung unterliegen (wie z. B. auf dem Gebiet der Berufsausbildung) oder aber die Kammer ihre Funktion bei der Berufsweiterbildung ausnutzt, um bestimmte, ideologische beeinflußte Ansichten und Standpunkte zu vertreten.

Die Industrie- und Handelskammern haben sehr schnell erkannt, daß sie durch die Industriemeisterkurse und hier besonders über den Unterricht in Wirtschafts- und Staatsbürgerkunde an eine verhältnismäßig breite Schicht von Arbeitnehmern herankommen und diese sozialpolitisch besonders interessante mittlere Führungsschicht des Unternehmens im Sinne des Standpunktes der unternehmerischen Wirtschaft beeinflussen können. Verschiedene Beispiele, wo eine Kammer auf die Lehrkräfte des wirtschafts- und staatsbürgerlichen Unterrichts Einfluß genommen hat, sind dem Verfasser bekannt geworden. Hier wurde der Wert eines sachlichen Ausbildungsganges durch die Verbindung mit einer ideologischen Zielsetzung sehr herabgemindert. Wie wichtig den Kammern gerade die mittlere Führungsschicht ist, läßt sich aus der Tatsache ersehen, daß die meisten Kammern, die bisher Industriemeisterkurse durchgeführt haben, die ausgebildeten und geprüften Industriemeister auch später noch zu sogenannten Industriemeisterarbeitsgemeinschaften einladen und in diesen Arbeitsgemeinschaften vornehmlich Grundsatzfragen der Wirtschaftspolitik behandeln, die Kammern sich also auf diese Weise auch für die Zeit nach den eigentlichen Industriemeisterkursen ihre Beeinflussungsmöglichkeit und ihr Sprachrohr erhalten wollen.

An der ideologischen Beeinflussung der Industriemeisterausbildung und der Industriemeisterarbeitsgemeinschaften zeigt sich ganz deutlich der interessengebundene Standpunkt der Industrie- und Handelskammern. Vielleicht ist durch die Tatsache der ideologischen Beeinflussungsmöglichkeit das große Interesse der Industrie- und Handelskammern an der Industriemeisterausbildung zu erklären. Eine Entwicklung, die sowohl für die Ausbildung selbst als auch für den weiteren Fortbestand der Industrie- und Handelskammern mehr als verhängnisvoll sein könnte.

---

[1]) Wie sehr die Kammern gerade in Grundsatzfragen der Wirtschaftspolitik interessengebunden sind, geht allein schon aus der Tatsache hervor, daß es nur sehr wenige Kammern gibt, die ihre Bediensteten verbeamtet haben. Sollte z. B. ein Geschäftsführer einer Kammer in einer Grundsatzfrage eine andere Meinung einnehmen als die Vollversammlung, so kann man einen solchen Geschäftsführer im Angestelltenverhältnis leichter und schneller entlassen, als wenn es sich um einen Beamten handeln würde.

IV.

Schluß

In den Kapiteln II. und III. dieser Untersuchung ist die durch die Wirtschaft als Selbstverwaltungsaufgabe institutionalisierte Berufsausbildung behandelt worden. Besonders in letzter Zeit ist diese Selbstverwaltungsaufgabe der Wirtschaft häufiger Gegenstand heftiger Kritik gewesen, die besonders vom Deutschen Gewerkschaftsbund erhoben worden ist, der an Stelle der zur Zeit auf dem Sektor der Berufsausbildung bestehenden verschiedenen Regelungen ein einheitliches Gesetz (Berufsausbildungsgesetz) fordert. Die Notwendigkeit eines einheitlichen Berufsausbildungsgesetzes wird vom DGB besonders damit begründet, daß eine einheitliche Gestaltung des Lehrlingsrechts nach großen, übereinstimmenden Gesichtspunkten bisher fehle und daß dieser Rechtszustand zu Rechtsunsicherheit und Rechtsungleichheit geführt habe[1]). Nach dem vom DGB vorgelegten Gesetzentwurf soll das von der Wirtschaft auf dem Gebiet der Berufsausbildung entwickelte Selbstverwaltungswesen durch staatliche Reglementierung ersetzt werden. Es wird ein Gesetz angestrebt, das für alle Berufsausbildungsverhältnisse in allen Wirtschaftszweigen und Berufssparten — also der gewerblichen Wirtschaft, der Landwirtschaft, dem Verkehr, der Justiz und Verwaltung, der Hauswirtschaft und auch für die Arbeitsverhältnisse der ungelernten Jugendlichen — gilt. Auch die Vorschriften über die Voraussetzungen der persönlichen und sachlichen Eignung der Ausbilder und der Ausbildungsbetriebe sowie die Bestimmungen über die An- und Aberkennung der Ausbildungsbefugnisse sollen genau umrissen werden. Darüber hinaus soll das Gesetz Bestimmungen über die Überwachung der Berufsausbildung, das Prüfwesen und das Verfahren bei Streitigkeiten enthalten.

Welche Absichten und Vorstellungen die Gewerkschaften auch immer mit einer gesetzlichen Neuregelung der Berufsausbildung verbinden mögen, die bisherige erfolgreiche Arbeit der Wirtschaft und der Industrie- und Handelskammern sowie deren Erfahrungen auf dem Gebiet der Berufsausbildung sollten nicht unberücksichtigt bleiben.

Die von den Kammern im Wege der Selbstverwaltung geschaffenen Einrichtungen und Maßnahmen sind in dieser Arbeit behandelt worden. Vollkommen freiwillig hat die Wirtschaft über ihre Selbstverwaltungsorgane in der Vergangenheit auf dem Gebiet der Berufsausbildung nicht nur Millionenbeträge investiert, sondern darüber hinaus eine Lücke im gesamten deutschen Bildungswesen geschlossen, die durch öffentliche Einrichtungen nicht geschlossen werden konnte und auch in der Zukunft nicht zu beseitigen wäre. Die ständige Überprüfung und Verbesserung der Ordnungsmittel für die betriebliche Berufsausbildung liegt bisher ausschließlich in der Hand der Wirtschaft und ihrer Organisation. Langwierige und technisch schwierige Vorarbeiten waren notwendig, um diese Ordnungsarbeiten sach- und fachgerecht zu bewältigen. Der Wirtschaft steht für ihre Arbeit ein Stab ehrenamtlich tätiger Mitarbeiter von Fachkennern, Spezialisten und Ausbildern aus allen Berufen und Wirtschaftszweigen zur Verfügung, die unter der zentralen Federführung der „Arbeitsstelle für betriebliche Berufsausbildung" und des DIHT diese Aufgaben durchführen. Darüber hinaus stellt die Wirtschaft aus eigener Verantwortung und ohne Zwang durch ein Gesetz allein bei den Industrie- und Handelskammern in mehr als 11 000 Prüfungsausschüssen über 40 000 ehrenamtliche Prüfer für die Zwischen- und Abschlußprüfungen. Nur diese im Betriebsleben stehenden Fachleute allein können erkennen, was notwendig ist, um die Berufsausbildung den ständigen Veränderungen in der Wirtschaft anzupassen und neu auftretenden Bedürfnissen gerecht zu werden. Eine Änderung des historisch gewachsenen Systems unserer Berufsausbildung — sei es durch die gesetzliche Übertragung von Funktionen auf andere Institutionen oder durch die Einengung des Zuständigkeitsbereichs der Industrie- und Handelskammern — widerspricht unserer freiheitlichen Wirtschafts- und Staatsverfassung; denn es ist ja das besondere Merkmal unserer gegenwärtigen Wirtschaftsverfassung, daß sie den Staatsdirigismus und Staatszentralismus ablehnt. Unsere Wirtschaftsordnung basiert auf der Selbstverantwortung der Wirtschaft und

[1]) Schindler, E.: Die gesetzliche Neuregelung der Berufsausbildung der Jugendlichen, Köln-Deutz 1953, S. 38.

der Freiheit der Unternehmer. Unsere Wirtschaftspolitik sieht gerade darin eine der wichtigsten Gegenwartsaufgaben, Selbstverantwortung und Selbstverwaltung dort zu erhalten und zu stärken, wo sie sich bewähren, wo Aufgaben aus freien Kräften der Betriebe und der Wirtschaftsverbände ohne eine Einschaltung eines staatlichen Verwaltungsapparates zum Nutzen für die Gemeischaft gelöst werden. Und gerade die Ausbildung des Nachwuchses in der Wirtschaft ist solch ein geeignetes Gebiet der Selbstverwaltung. Gerade hier kann die Wirtschaft eine Aufgabe mit Sachverstand und Verantwortung lösen, wie sie von einer anderen Stelle oder vom Staate selbst gar nicht gemeistert werden kann. Die Industrie- und Handelskammern haben die ihnen auf dem Gebiet der Berufsausbildung gestellte Aufgabe in der Vergangenheit hervorragend und — wie der Stand der deutschen Berufsausbildung beweist — mit Erfolg gemeistert. Deshalb besteht aus der Sache heraus auch kein Grund, die Selbstverwaltungsaufgaben zu schmälern oder abzulösen und sie durch behördliche oder staatliche Institutionen zu ersetzen.

Wenn nun immer wieder und mit zunehmender Hartnäckigkeit ein Berufsausbildungsgesetz gefordert wird und wenn diesen Forderungen die sichtbaren Erfolge der Wirtschaft auf dem Gebiet der Berufsausbildung gegenübergestellt werden, so ist darauf hinzuweisen, daß die bisherigen Erfolge auch für die Zukunft eine Verpflichtung beinhalten. Eine Verpflichtung für die Unternehmer in zweierlei Richtung: einmal auf dem Gebiet der betrieblichen Berufsausbildung und dann auf dem der überbetrieblichen. Auf der Seite der betrieblichen Berufsausbildung hängt es weitgehend von der Einstellung des Unternehmers zur Ausbildung ab, in welchem Geiste die Ausbildung im einzelnen Betrieb durchgeführt wird. Eine positive Einstellung des Unternehmers zu allen Fragen der Berufsausbildung muß auch auf die unteren und mittleren Führungskräfte im Betrieb ausstrahlen und wird dazu beitragen, eine gründliche und bestmögliche Ausbildungsarbeit in fachlicher und allgemein erzieherischer Hinsicht zu gewährleisten. Gerade weil die Ausbildungsarbeit nun nicht immer unmittelbar „rentabel" ist, braucht jeder Ausbilder für seine Arbeit den Rückhalt der Unternehmensleitung. Zu diesem Verantwortungsgefühl für die Belange der betrieblichen Berufsausbildung muß ein stark ausgeprägtes Verantwortungsbewußtsein des Unternehmers zu den überbetrieblichen Ausbildungsfragen treten. Auf überbetrieblicher Ebene muß vom einzelnen Unternehmer erwartet werden, daß er den auf überbetrieblicher Basis, vornehmlich bei den Industrie- und Handelskammern, getroffenen Maßnahmen seine volle Unterstützung und Aufgeschlossenheit beweist. Gelegentlich wird die Ansicht, daß Ausbildungsarbeit unproduktive Arbeit sei, auch auf die überbetrieblichen Maßnahmen der Industrie- und Handelskammern übertragen. Gerade eine solche Einstellung wird aber immer Anlaß zu Kritik geben, die — wenn sie von außen kommt — zu ihrer eigenen Berechtigung der Übertreibung bedarf.

In unserer Untersuchung haben wir vornehmlich die pädagogischen Belange der Berufsausbildung behandelt. Dabei gingen wir von dem Ziel der Berufsausbildung, nämlich der Lebenshilfe für den Auszubildenden, aus. Bei aller Anerkennung und Bedeutung dieses Zieles darf jedoch nicht verkannt werden, daß Berufsausbildung außer der Arbeit am einzelnen Menschen auch immer im engen Zusammenhang mit der Produktivität der gesamten Volkswirtschaft steht und eine Verbesserung der Berufsausbildung auch immer eine Erhöhung des Lebensstandards der Bevölkerung bedeutet. Auf die Möglichkeit, die Produktivität des Unternehmens durch Ausbildung oder — ganz allgemein — durch Arbeit am Menschen heben zu können, haben besonders Riedel[2]) und Hilde Wander[3]) deutlich hingewiesen. Auch dieser Seite der Berufsausbildung wird man in Zukunft erhöhte Aufmerksamkeit widmen müssen.

---

[2]) Riedel, J.: Hebung der Produktivität als Arbeit am Menschen. In: Archiv für Berufsbildung. Braunschweig 1954, Heft 7, S. 102 ff.

[3]) Wander, H.: Berufsausbildung . . ., a. a. O.

V.

Literaturverzeichnis

Abb, E.: Lehrbuch der allgemeinen Erziehungs- und Bildungslehre. 2. Aufl. Paderborn 1952.

Abel, H.: Berufsausbildung in der industriellen Gesellschaft. Schriftenreihe der I.G. Metall Nr. 37. Frankfurt 1959.

Abraham, K.: Der Strukturwandel im Handwerk in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts und seine Bedeutung für die Berufserziehung. In: Berufserziehung im Handwerk, Heft 9. Köln 1955.

derselbe: Der Betrieb als Erziehungsfaktor. Die funktionale Erziehung durch den modernen wirtschaftlichen Betrieb. Freiburg 1957.

derselbe: Die Problematik der Ordnungsmittel für die kaufmännische Berufserziehung. In: Die Deutsche Berufs- und Fachschule, Prof. Dr. Fritz Urbschat zum 75. Geburtstag. 55. Bd. Heft 12. Dezember 1959.

Arlt, F.: Der zweite Bildungsweg. Minden 1958.

Barth, P.: Elemente der Erziehungs- und Unterrichtslehre. Leipzig, o. J.

derselbe: Die Philosophie der Geschichte als Soziologie. Leipzig 1922.

Behler, Ph.: Einwirkung der Mechanisierung, Rationalisierung und Automatisierung auf den Bedarf und die berufliche Ausbildung der Arbeitskräfte. In: Heft 46 der Schriftenreihe des Deutschen Industrie- und Handelstages. Bonn 1957.

Bergemann, P.: Aphorismen zur Sozialpädagogik. Leipzig 1899.

derselbe: Soziale Pädagogik auf erfahrungswissenschaftlicher Grundlage, Jena 1900.

Böhm, Fr.: Die Ordnung der Wirtschaft als geschichtliche Aufgabe und rechtsschöpferische Leistung. Stuttgart-Berlin, 1937.

Bolt, R.: Industriemeister fördern. In: Zentralblatt für Arbeitswissenschaften und soziale Betriebspraxis. 11. Jg. Heft 5. o. O. 1957.

Borinski, Fr.: Der Weg zum Mitbürger. Die politische Aufgabe der freien Erwachsenenbildung in Deutschland. Düsseldorf und Köln 1954.

Bornemann, E.: Die Gruppenarbeit in der industriellen Berufserziehung. In: Archiv für Berufsbildung, Heft 5. Braunschweig 1952.

Bornemann, E. und Melcher, H.: Entwurf einer vergleichenden Berufskunde für die metallverarbeitenden Berufe. In: Industrielle Psychotechnik. Berlin 1941.

Brandt, O.: Von der Zukunft der Handelskammern. Berlin 1926.

Brandt, L. und Frenz, G.: Industrielle Rationalisierung 1955. Dortmund 1955.

Brinkmann, C.: Wirtschafts- und Sozialgeschichte. 2. Aufl. Göttingen 1953.

Bücher, K.: Arbeitsteilung und soziale Klassenbildung (1895), neu herausgg. von A. Skalweit. In: Sozialökonomische Texte, Heft 6. Frankfurt a. M. 1946.

Dahrendorf, R.: Industrie- und Betriebssoziologie. Berlin 1956.

derselbe: Die vier Bildungswege der modernen Gesellschaft. In: Dahrendorf, R. und Ortlieb, H.-D.: Der zweite Bildungsweg im sozialen und kulturellen Leben der Gegenwart. Heidelberg 1959.

Degen, A. und Rohlfing, Th.: Lehrlingsrecht. In: Der Wirtschaftskommentator, Heft 44. Frankfurt/Main 1954.

Deutsche Volkswirtschaftliche Gesellschaft e.V.: Die Automatisierung in der Bundesrepublik. Hamburg 1957.

Drucker, P. F.: Gesellschaft am Fließband. Frankfurt/Main 1949/1950.

Engels, Fr. und Marx, K.: Manifest der Kommunistischen Partei. Berlin 1958.

Eggersdorfer, F. X.: Jugendbildung. München 1950.

Flitner, W.: Die Erziehung, Pädagogen und Philosophen über die Erziehung und ihre Probleme. Bremen 1953.

derselbe: Theorie des pädagogischen Weges. 4. Aufl. Weinheim und Berlin 1958.

Frenz, G. und Brandt, L.: Industrielle Rationalisierung 1955. Dortmund 1955.

Freyer, H.: Zur Bildungskrise der Gegenwart. In: Die Erziehung, Monatsschrift für den Zusammenhang von Kultur und Erziehung in Wissenschaft und Leben, 6. Jg. Leipzig 1931.

Friebe, H. und Krause, E.: 10 Jahre Arbeitsstelle für betriebliche Berufsausbildung. Bielefeld 1957.

Friedrich, A.: Richtlinien für Meisterkurse und Meisterertüchtigung im Werk. Berlin 1928.

Geck, L. H. A.: Sozialpädagogik als sozialpolitische Aufgabe. In: Sozialpolitische Aufgaben 1950.

derselbe: Die Entwicklung der sozialpädagogischen Idee in Deutschland. In: Internationale Zeitschrift für Erziehungswissenschaften, 1951.

Gehlen, A. und Schelsky, H.: Soziologie. Ein Lehr- und Handbuch zur modernen Gesellschaftskunde. Düsseldorf-Köln 1955.

Gordon, K.: Das Recht des kaufmännischen Lehrvertrages. In: Jahrbuch des Kaufmannsgerichts, 3. Bd. Berlin 1912.

Gurlitt, L.: Erziehung zur Mannhaftigkeit. 6. Aufl. Berlin 1906.

Harnapp, P.: Die Bedeutung des kaufmännischen Lehrverhältnisses. Hannover 1908.

Heréus, F.: Die deutschen Handelskammern als Glied der Verwaltung. Ihre Geschichte, ihr Wesen und ihre Zukunft. Mannheim, Berlin und Leipzig 1922.

Hiller, E.: Die Ausbildung des Industriemeisters als Weg zum Betriebserfolg. Stuttgart 1951.

Hoch, E.: Die Kaufmannsgehilfenprüfungen der deutschen Industrie- und Handelskammern. Jg. 1935—1941. Berlin.

Hoffmann, E.: Kurze Geschichte der betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland (unveröffentlicht) Bonn 1955.

Huber, H.: Staat und Verbände. Tübingen 1958.

Huth, A.: Vergleichende Berufseignungskunde. In: Zentralblatt für Arbeitswissenschaften. München 1949.

Jantke, C.: Vorindustrielle Gesellschaft und Staat. In: Soziologie. Ein Lehr- und Handbuch zur modernen Gesellschaftskunde. Herausgg. von A. Gehlen und H. Schelsky. Düsseldorf-Köln 1955.

Jeangros, E.: Die Ausbildungsordnung in der Dynamik des Berufslebens. Bern 1959.

Kawerau, S.: Soziologische Pädagogik. Leipzig o. J.

Keuscher, J.: Geschichtliche Entwicklung und gegenwärtiger Stand des Kammersystems. Rechts- und staatswissenschaftliche Dissertation. Halle-Wittenberg 1931.

Key, E.: Das Jahrhundert des Kindes. Berlin 1905.

Kiehn, L.: Wirtschaft als Bildungsmacht. In: Kiehn, Möllenberg, Schrewe: Wirtschaft und Schule. Darmstadt 1954.

Kliemann, H.: Der Kaufmannsgeist in literarischen Zeugnissen. München u. Berlin 1925.

Kluth, H.: Arbeiterjugend — Begriff und Wirklichkeit. In: Arbeiterjugend, Gestern und Heute. Herausgg. von Helmut Schelsky. Heidelberg 1955.

Kratsch, K.: Wie steht die Jugend heute zum Beruf? In: Informationen über das berufliche Bildungswesen, Nr. 85. Düsseldorf.

Krause, E.: Grundlagen der betrieblichen Berufsausbildung und Berufserziehung des Facharbeiter-Nachwuchses der Industrie. Stuttgart 1955.

derselbe: Neue Perspektiven der Berufsausbildung. In: Informationen über das berufliche Bildungswesen, Nr. 86. Düsseldorf.

derselbe: Grenzen der Berufsausbildung und der Ausbildungsberufe. In: Informationen über das berufliche Bildungswesen. 10. Jg. Heft 2/3. Düsseldorf 1949.

derselbe: Zu viele industrielle Ausbildungsberufe? In: Wirtschaft und Berufserziehung, 12. Jg. Nr. 1. Bielefeld 1960.

Krause, E. und Friebe, H.: 10 Jahre Arbeitsstelle für betriebliche Berufsausbildung. Heidelberg 1957.

Kuczynski, J.: Die Geschichte der Lage der Arbeiter in Deutschland, 1. Bd. Berlin 1953.

Kuske, B.: 150 Jahre Kölner Handelskammer. Köln 1947.

Lange, P.: Die soziale Bewegung der kaufmännischen Angestellten. Berlin 1920.

Lederer: Industriemeisterausbildung durch Tagesvollunterricht. In: Wirtschaft und Berufserziehung, 11. Jg. Nr. 12. Bielefeld 1959.

Lemberg, E.: Die Rolle der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften in unserem Bildungskanon. In: Der zweite Bildungsweg im sozialen und kulturellen Leben der Gegenwart. Herausgg. von Dahrendorf, Ralf und Ortlieb, Heinz-Dietrich. Heidelberg 1950.

Leonhard, H.: Denkschrift zum 100jährigen Jubiläum der Industrie- und Handelskammer zu Magdeburg. Magdeburg 1925.

Leser, E.: Art. Adam Smith. In: Handwörterbuch der Staatswissenschaften, 3. Aufl. 7. Bd. Jena 1911.

Liening, W.: Bildungsinhalt wichtiger als Schulreform. In: Bremer Lehrerzeitung, 4. Jg. Bremen 1960.

Lipmann, O.: Psychologie der Berufe. In: Handbuch der vergleichenden Psychologie II. Herausgg. von G. Kafka. München 1922.

Litt, Th.: Bildung, Halbbildung, Unbildung. In: Deutsche Universitätszeitung, 9. Jg. Heft 13/14 (1956).

derselbe: Technisches Denken und menschliche Bildung. Heidelberg 1957.

Lusensky, F.: Gesetz über Handelskammern. 2. Aufl. Berlin 1909.

Marx, K. und Engels, Fr.: Manifest der Kommunistischen Partei. Berlin 1958.

Melcher, A. und Bornemann, E.: Entwurf einer vergleichenden Berufskunde für die metallverarbeitenden Berufe. In: Industrielle Psychotechnik. Berlin 1941.

Minzenmay, E.: Eine neue Lebensordnung. München 1949.

Most, O.: Die Selbstverwaltung der Wirtschaft in den Industrie- und Handelskammern. 3. Aufl. Jena 1927.

Natorp, P.: Sozialpädagogik, Theorie der Willenserziehung auf der Grundlage der Gemeinschaft. Stuttgart 1899.

derselbe Gesammelte Abhandlungen zur Sozialpädagogik. Stuttgart 1907.

v. Nell-Breuning, O; S. J.: Einführung in die Literatur der katholischen Soziallehre. In: Hamburger Jahrbuch für Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik, 1. Jahr. Tübingen 1956.

Niens, W.: Referat auf der Arbeitstagung der Deutschen Gesellschaft für gewerbliches Bildungswesen am 2. März 1957. In: Archiv für Berufsbildung, Heft 3. Braunschweig 1957.

Nohl, H. und Pallat, L.: Die Theorie und die Entwicklung des Bildungswesens. In: Handbuch der Pädagogik, Bd. 1. Langensalza, Berlin, Leipzig 1933.

Ortlieb, H.-D.: Vom Bildungswert sozialökonomischer Ordnungsprobleme. In: Hamburger Jahrbuch für Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik. 5. Jahr, Tübingen 1960.

Ortlieb, H.-D. und Dahrendorf, R.: Der zweite Bildungsweg im sozialen und kulturellen Leben der Gegenwart. Heidelberg 1959.

Otto, B.: Lehrgang der Zukunftsschule, 2. Aufl. o. O. 1912—1914.

Paul, J.: Levana oder Erziehungslehre. Leipzig 1909.

Piorkowski, C.: Beiträge zur psychologischen Methodologie der wirtschaftlichen Berufseignung. In: Zeitschrift für angewandte Psychologie, Beiheft 11. Leipzig 1915.

Potthoff, E.: Bessere Betriebsorganisation durch klare funktionelle Ordnung. In: Industrielle Rationalisierung 1955. Herausgg. von Leo Brandt und Gustav Frenz. Dortmund 1955.

Pütz, Th.: Theorie der allgemeinen Wirtschaftspolitik und Wirtschaftslenkung. Wien 1948.

Raederscheidt, G.: Erwachsenenbildung. In: Lexikon der Pädagogik, Bd. I. Freiburg 1952.

Remberg, H.: Die Ausbildung der Ausbilder von der Praxis aus gesehen. In: Archiv für Berufsbildung, Heft 6. Braunschweig 1951.

Riedel, J.: Die Entwicklung der Meisterfrage in der Industrie. In: Zentralblatt für Arbeitswissenschaften, 3. Jg. Heft 12. München 1949.

derselbe: Arbeitspädagogik — Berufspädagogik — Wirtschaftspädagogik. In: Deutsche Berufs- und Fachschule. Wiesbaden 1952.

derselbe: Das Problem der Berufserziehung. In: Die Deutsche Berufs- und Fachschule. Wiesbaden 1952.

derselbe: Hebung der Produktivität als Arbeit am Menschen. In: Archiv für Berufsbildung, Heft 7. Braunschweig 1954.

derselbe: Arbeitspädagogik im Betrieb: In: Archiv für Berufsbildung, Heft 2. Braunschweig 1955.

derselbe: Arbeits- und Berufsanalyse in arbeitspädagogischer Sicht. In: Archiv für Berufsbildung. Braunschweig 1956.

derselbe: Berufliche Förderung nach dem Lehrabschluß. In: Archiv für Berufsbildung, Nr. 5. Braunschweig 1957.

derselbe: Ausfluß der stärkeren Automatisierung auf die menschliche Arbeit. In: Refa-Nachrichten, Zeitschrift für Arbeitsstudien, 10. Jg. Darmstadt, März 1957.

derselbe: Ausblick. In: 10 Jahre Deutsche Gesellschaft für gewerbliches Bildungswesen e.V., Heft 2 der Schriftenreihe der Deutschen Gesellschaft. Braunschweig 1949.

derselbe: Bildungsprobleme beim zweiten Bildungsweg. In: Dahrendorf, R. und Ortlieb, H.-D.: Der zweite Bildungsweg im sozialen und kulturellen Leben der Gegenwart. Heidelberg 1959.

Rohlfing, Th. und Degen, A.: Lehrlingsrecht. In: Der Wirtschaftskommentator. Heft 44. Frankfurt/Main 1954.

Rousseau, J. J.: Emile ou de l'éducation. Text nach E. von Sallwirk. Langensalza 1893.

Runne, E.: Die Aufgaben des Industriemeisters und seine Ausbildung. (Unveröffentlicht). München 1956.

Satorius: Die Entwicklung der Berufsausbildung in Handel und Industrie Deutschlands seit der Jahrhundertwende; als Manuskript gedruckt. Frankfurt am Main - Höchst 1948.

Schäfer, Fr.: Berufseignung und Berufswahl. In: Handwörterbuch der Sozialwissenschaften, 17. Lieferung. Tübingen 1957.

Scharmann, Th.:	Arbeit und Beruf. Eine soziologische und psychologische Untersuchung über die heutige Berufssituation. Tübingen 1956.
Schelsky, H.:	Arbeitslosigkeit und Berufsnot der Jugend. Bd. 2. Köln 1952.
derselbe:	Arbeiterjugend — Gestern und Heute. Heidelberg 1955.
derselbe:	Industrie- und Betriebssoziologie. In: Soziologie. Ein Lehr- und Handbuch zur modernen Gesellschaftskunde. Herausgg. von A. Gehlen und H. Schelsky. Düsseldorf-Köln 1955.
derselbe:	Beruf und Freizeit als Erziehungshilfe in der modernen Gesellschaft. In: Die Deutsche Schule, Heft 6, 1956.
derselbe:	Schule und Erziehung in der industriellen Gesellschaft. 1957.
Schelsky, H. und Gehlen, A.:	Soziologie. Ein Lehr- und Handbuch zur modernen Gesellschaftskunde. Düsseldorf-Köln 1955.
Schildberger, F.:	Die Wandlungen in der Stellung des deutschen Werkmeisters. Berlin 1937.
Schindler, E.:	Die gesetzliche Neuregelung der Berufsausbildung der Jugendlichen. Köln-Deutz 1953.
Schliebe-Lippert, F.:	Berufserziehung von morgen. In: Berufspädagogische Beiträge, Heft 1, 1953.
Schlieper, Fr.:	Allgemeine Unterrichtslehre für Wirtschaftsschulen. Freiburg 1956.
Schumpeter, J.:	Das Wesen und der Hauptinhalt der theoretischen Nationalökonomie. Leipzig 1908.
Schütze, H.:	Die Bewertung des Berichtsheftes bei der Facharbeiterprüfung aus der Schau des Berufserziehers. In: Archiv für Berufsbildung, Heft 2. Braunschweig 1956.
Schwarzlose, A.:	Berufserziehung in der industriellen Gesellschaft. In: Berufspädagogische Beiträge, Heft 2. Braunschweig 1954.
Seidel, B.:	Industrialismus und Kapitalismus. Sozialethische und institutionelle Wandlungen einer Wirtschaftsform. Meisenheim/Glan 1955.
Seifert, H.:	Facharbeiterprüfungsergebnisse und Bewährung in der betrieblichen Praxis. In: Archiv für Berufsbildung, Heft 2. Braunschweig 1956.
Sombart, W.:	Die deutsche Volkswirtschaft im neunzehnten Jahrhunder. Berlin 1903.
Spranger, E.:	Lebensformen. Halle 1921.
derselbe:	Umbildung im Berufsleben und in der Berufserziehung. In: Berufliche Erziehung. Mitteilungen des Kantonalen Amtes für berufliche Ausbildung in Bern, Heft 3. Jg. 1950.
Stammer, O.:	Angestellte und Arbeiter in der Betriebspyramide. Eine empirisch-soziologische Studie über die Verteilung der Arbeitsplätze von Angestellten und Arbeitern, ihre Personaldaten und Arbeitsverdienste in Betrieben der gewerblichen Wirtschaft. Berlin 1959.
Steinhausen, G.:	Der Kaufmannsgeist in der deutschen Vergangenheit. Leipzig 1899. Stellungnahme der deutschen Gesellschaft für gewerbliches Bildungswesen e.V. zur Gewerbelehrerausbildung (unveröffentlichtes Manuskript).
Stemme, H.:	Berufsausbildung. Aus der Arbeit der Industrie- und Handelskammern. Lehrlingszahlen und Prüfergebnisse. Berichtsjahr 1958. Bonn 1958.
Stieda, W.:	Art. Lehrlingswesen (moderne Zeit). In: Handwörterbuch der Staatswissenschaften, 3. Aufl. 6. Bd. Jena 1910.
derselbe:	Art. Zunftwesen. In: Handwörterbuch der Staatswissenschaften 3. Aufl. 6. Bd. Jena 1910.
Stier, W.:	Die Industriefacharbeiter- und Gehilfenprüfungen der Deutschen Industrie- und Handelskammern. Berlin, Folge 1938—1941.
Tartler, R.:	Die soziale Gestalt der heutigen Jugend und das Generationsverhältnis in der Gegenwart. In: Arbeiterjugend — Gestern und Heute. Herausgg. von H. Schelsky. Heidelberg 1955.
Thyssen, S.:	Die Berufsschule in Idee und Gestalt. Essen 1954.

Tippelmann, R.: Das Förderungsprogramm des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung. In: Wirtschaft und Berufserziehung, 12. Jg. Nr. 2. Bielefeld 1960.

Titze, H.: Das kaufmännische Hilfspersonal. In: Ehrenbergs Handbuch des gesamten Handelsrechts. II. Bd., 2. Abtlg. Leipzig 1918.

Tuchtfeld, E.: Wirtschaftspolitik und Verbände. In: Hamburger Jahrbuch für Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik. 1. Jg. Tübingen 1956.

Verhandlungen des Deutschen Bundestages, 2. Wahlperiode 1953, stenographische Berichte der 173. Sitzung. Bonn 1956.

Wander, H.: Berufsausbildung und Produktivität. Westdeutsche Nachwuchsprobleme im Zusammenhang in- und ausländischer Entwicklungen. Kieler Studien, Forschungsberichte des Instituts für Weltwirtschaft an der Universität Kiel. Kiel 1953.

Weinstock, H.: Arbeit und Bildung. Die Rolle der Arbeit im Prozeß um unsere Menschwerdung. 2. Aufl. Heidelberg 1956.

Wenke, H.: Die Elitenbildung in unserer Zeit. In: Wissenschaft und Technik. Heidelberg 1952.

derselbe: Wissenschaft und Erziehung. Heidelberg 1952.

derselbe: Kulturpolitische Kommentare. Würzburg 1959.

derselbe: Die pädagogischen und psychologischen Aspekte des zweiten Bildungsweges. In: Dahrendorf, R. und Ortlieb, H.-D.: Der zweite Bildungsweg im sozialen und kulturellen Leben der Gegenwart. Heidelberg 1959.

Wefelmeyer, R. und Wefelmeyer, H.: Lexikon der Berufsausbildung und Berufserziehung. Wiesbaden 1959.

Wernert, W.: Das Wesen des Handwerks. In: Jahresbericht des Deutschen Handwerkskammertages (1. April 1957 bis 31. März 1958). Als Manuskript gedruckt. Bonn 1958.

Wicklmayr, R.: Das Lehrlingswesen bei den Industrie- und Handelskammern. Inauguraldissertation. o. O. 1956.

Wiedwald, R.: Das kaufmännische Lehrlingswesen und seine Reform. Berlin 1927.

Wilhelm, Th.: Pädagogik der Gegenwart. Stuttgart 1959.

Willeke, E.: Von der raumgebundenen menschlichen Arbeitskraft. Eine qualitative Theorie des Arbeitsmarktes. Jena 1937.

Wuttke, H. A.: Die rechtliche Stellung der Deutschen Industrie- und Handelskammern in Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft. Diss. Köln 1949.

o. V.: Zur Ordnung der kaufmännischen Berufe. In: Archiv für Berufsbildung, Heft 5. Braunschweig 1952.

Lebenslauf

Am 25. Juni 1929 wurde ich als Sohn des Buchhalters Heinrich Liening und dessen Ehefrau Meta-Margarethe, geb. Müller, in Bremen geboren. Nach Besuch der Volks- und Oberschule bestand ich am 15. 2. 1950 das Abitur an der Gerhard-Rohlfs-Schule in Bremen-Vegesack. Nach bestandenem Abitur begann ich mit dem Studium der Volkswirtschaft an der Universität Kiel. In Kiel habe ich vier Semester studiert, ich ging dann nach Hamburg, wo ich nach zwei weiteren Semestern, am 8. 5. 1953, die Diplomprüfung für Volkswirte bestand. Im Anschluß an das Studium wurde ich als Assistent von der Akademie für Gemeinwirtschaft in Hamburg eingestellt. Während dieser Zeit hatte ich Gelegenheit, mich besonders auf dem Gebiet der Erziehungswissenschaft und der Soziologie weiter zu bilden. Im Frühjahr 1955 übernahm ich eine Stellung im öffentlichen Dienst der Freien Hansestadt Bremen. Vorübergehend war ich im Bremischen Kammerwesen tätig und konnte mich hier besonders mit Fragen der Berufsausbildung befassen. Während dieser Zeit (1957—1960) entstand die Arbeit „Das Berufsbildungswesen der Industrie- und Handelskammern".

Um meine Kenntnisse besonders auf dem Gebiet der Erziehungswissenschaft und der Soziologie zu vertiefen, ließ ich mich für das Sommer- und Wintersemester 1958/59 an der Hochschule für Sozialwissenschaften in Wilhelmshaven einschreiben.

Den Herren Prof. Dr. H.-D. Ortlieb, Prof. Dr. H. Kluth und Prof. Dr. J, Riedel bin ich für ihre Anregungen bei der Bearbeitung des Themas zu tiefem Dank verpflichtet.